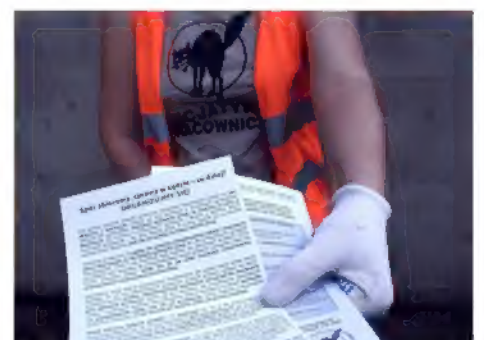
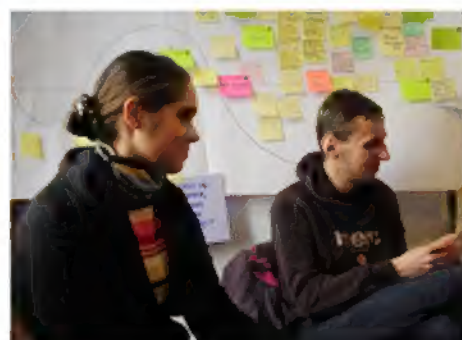


INICJATYWA PRACOWNICZA

NR 45 / IV 2016



Podsumowanie działań w 2015 roku

W ciągu ostatnich lat OZZ „Inicjatywa Pracownicza” dynamicznie się rozwijała i ten trend utrzymał się również w 2015 r. Związek rośnie w siłę, powstaje bardzo wiele nowych komisji. Choć ubiegły rok przebiegał bez masowych i radykalnych protestów, wiele komisji osiągnęło sukcesy w swojej działalności. Coraz częściej w IP zrzeszają się osoby zatrudnione na umowach śmieciowych, w tym agencyjnych

s. 2

Represje w Polskim Busie

Do OZZ IP dołączyli pracownicy Polskiego Busa. Od momentu rejestracji organizacji zakładowej w firmie, zostało już zwolnionych pięciu związkowców. W odpowiedzi na zwolnienia, w kilku miastach przeprowadziliśmy akcje protestacyjne

s. 4

Na czarno i na śmieciówkach

Zatrudnianie „na czarno” oraz na podstawie umowy cywilnoprawnej nie jest dla pracodawcy bezkarne. Przy odrobinie determinacji można nieuczciwego szefa pociągnąć do odpowiedzialności, a nawet wyegzekwować należne sobie prawa w postaci umowy o pracę

s. 15

Budowlanka i Amazon

Złe warunki i niskie zarobki to nie wszystko, co łączy pracowników Amazona i budowlanców. Łańcuchy podwykonawców, pośredników czy agencji pracy służą łamaniu praw pracowniczych. Dotyczy to w równym stopniu branży logistycznej jak budowlanej

s. 21

Kod QR





Początek roku zdominował konflikt związany z restrukturyzacją i wygaszaniem kopalń. Przez Śląsk przetoczyły się masowe protesty i strajki, których wynikiem był umiarkowany sukces. OZZ IP wydała oświadczenie popierające górnicze protesty oraz zorganizowała kilka pikiet popierających śląskie strajki. Pod Ministerstwem Gospodarki odbył się wiec solidarnościowy z pracownikami i pracownikami Kompanii Węglowej, którzy od 7 dni prowadzili podziemny strajk okupacyjny.



23 maja 2015 r., w centrum Warszawy, kilkaset osób głośno wyraziło swój sprzeciw wobec zmuszania pracowników do zawierania „umów śmieciowych” w sytuacji, gdy dochodzi do stosunku pracy. Przez całą demonstrację podkreślano, że tak w przeszłości, jak i dziś władze państwowe same z siebie nigdy nie były zainteresowane poprawą sytuacji pracowników i pracownic, a wszystkie prawa zostały wywalczone strajkami lub protestami. Demonstracja była elementem kampanii „My, prekariat” (www.myprekariat.pl)



Od grudnia trwają akcje poparcia dla pracowników Amazona i ich postulatów (podwyżki, stażowe, akcje, przerwy, dłuższe grafiki). Rozdawano ulotki od Amazonem we Wrocławiu, pikietowano przed biurami agencji pracy w Warszawie. W Sadach pod Poznaniem, przed magazynami Amazona przeprowadzono akcję protestacyjną. Odbyła się ona przy drodze prowadzącej do firmy, którą codziennie przejeżdżają dziesiątki autokarów zakładowych, dowożących ludzi do pracy.

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / OGÓLNOPOLSKIE

Podsumowanie działań w 2015 roku

Ubiegły rok przyniósł ruchowi pracowniczemu wiele burzliwych wydarzeń. W Europie i Polsce nadal trwa kryzys społeczno-gospodarczy, który z każdym rokiem podtrzymywany jest m.in. przez antyspołeczne działania Unii Europejskiej i poszczególnych państw członkowskich, nakierowane na cięcia wydatków na zabezpieczenia socjalne i podstawowe usługi publiczne

KOMISJA KRAJOWA OZZ IP

Róśnie przez to rozwarstwienie społeczne, pogłębia się ubóstwo i brak stabilizacji zatrudnienia. Niezadowolone pracownic i pracowników zamiast przeciw kapitałowi kierowane jest przeciwko imigrantom, w czym szczególną rolę odgrywają media głównego nurtu, które podsycają nacjonalistyczny i rasistowski język. W debacie publicznej dominuje nagonka na migrantów z Bliskiego Wschodu, których odmienność kulturowa jest rzekomym źródłem wszelkich problemów z jakimi boryka się Europa.

Temat „islamizacji” i podziałów narodowych skutecznie przyćmiewa w Polsce realny problem forswania przez UE i lokalne rządy (zarówno PO, jak i PiS) skrajnie antyspołecznej, w tym antypracowniczej, umowy handlowej z USA – transatlantycznego porozumienia w dziedzinie handlu i inwestycji (TTIP), o czym więcej piszemy poniżej.

Ubiegły rok przyniósł również znaczące zmiany w kwestii praw pracowniczych, jak np.: wyrok Trybunału Konstytucyjnego, wedle którego osoby zatrudnione na umowach śmieciowych mają prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych (niestety, na razie nie poszła za tym żadna zmiana prawa); obowiązowe oskładkowanie umów zlecenie; ujednolicenie okresów wypowiedzenia umów na czas określony i na czas nieokreślony (weszło w życie 22 lutego 2016 r.). W debacie publicznej zaczęły również pojawiać się postulaty socjalne – m.in. podniesienia płacy minimalnej, czy obniżenia wieku emerytalnego, a także zaczęły być poruszane fundamentalne problemy społeczne – jak np. niestabilne warunki zatrudnienia czy problemy lokatorskie. Krytyczny głos Inicjatywy Pracowniczej we wszystkich tych kwestiach odgrywa coraz większe znaczenie. Dzieje się to zarówno dzięki aktywności poszczególnych komisji związku, jak i dzięki działaniom ogólnopolskim IP. W marcu 2015 r. odbył się IX Krajowy Zjazd Delegatów i Delegatów, w maju zorganizowano demonstrację „My, Prekariat”, w październiku w Poznaniu odbyło się międzynarodowe spotkanie platformy na rzecz Ponadnarodowego Strajku Społecznego. Rok 2015 przyniósł również duży wzrost liczebności związku.

Działania ogólnopolskie

Początek roku zdominował konflikt związany z restrukturyzacją i wygaszaniem kopalń należących do Kompanii Węglowej, Jastrzębskiej Spółki Węglowej i Katowickiego Holdingu Węglowego. Przez Śląsk przetoczyły się masowe protesty i strajki, których wynikiem był umiarkowany sukces i przynajmniej czasowe przesunięcie wygaszenia kopalń, a tym samym zwolnień. Inicjatywa Pracownicza wydała oświadczenie popierające górnicze protesty oraz zorganizowała kilka pikiet popierających śląskie strajki.

W marcu Odbył się IX Krajowy Zjazd Delegatów i Delegatów OZZ IP, który zatwierdził m.in. część rozwiązań wypracowanych na I Konferencji Programowej w 2014 r., zmiany w wysokości składek członkowskich, wybrał nową Komisję Krajową i Krajową Komisję Rewizyjną. Od Zjazdu Komisja Krajowa po raz pierwszy funkcjonuje bez funkcji sekretarza. Zjazd podjął również decyzję o znaczącym podniesieniu kwot rocznych rezerwowanych na zasilenie funduszu szkoleniowego i strajkowego.

W ciągu roku przeprowadzono również 5 mobilizacji ogólnopolskich: 18 kwietnia z okazji Europejskiego Dnia Przeciw TTIP; 28 kwietnia z okazji Międzynarodowego Dnia Ofiar Wypadków Przy Pracy; 9 maja w ramach kampanii „Chcemy więcej zarabiać” (w sprawie podwyżki płacy minimalnej); 23 maja zorganizowaliśmy kampanie społeczną i demonstrację „My Prekariat” a w grudniu tydzień akcji przeciw agencjom pracy tymczasowej (o czym piszemy na str. 7).

Kampania „My, Prekariat” okazała się sporym sukcesem medialnym. Temat braku stabilności oraz pozbawianie pracowników ich praw poprzez unikanie zatrudniania na etatach, bardzo mocno zaznaczył swoją obecność w mediach głównego nurtu. Przekłada się to na wzrost zainteresowania działalnością związków wśród osób zatrudnionych na umowach śmieciowych (cywilnoprawnych, w tym samozatrudnionych).

Rozwój związku

Związek bardzo prężnie rozwija się pod względem liczebnym. Ogółem w ubiegłym roku zarejestrowano 11 nowych komisji i wykreślono jedną. Wśród nowych komisji powstały 3 komisje branżowe: Ogólnopolska Komisja Międzyzakładowa Operatorów Żurawi, Małopolska Komisja Międzyzakładowa Operatorów Żurawi Wieżowych, oraz Komisja Środowiskowa Pracowników Organizacji Pozarządowych. Są to komisje zrzeszające w dużej mierze pracowników i pracownice na umowach śmieciowych, w branżach słabo lub w ogóle nieuzwiązkowanych.

Inne powstałe w 2015 r. komisje to: Komisja Zakładowa w Centrum Opieki nad Dzieckiem w Szczecinie; Komisja Środowiskowa we Wrocławiu; Komisja Międzyzakładowa przy Newell w Poznaniu; a także Komisje Zakładowe przy: Uniwersytecie Gdańskim; Souters Holding Poland; Narodowym Instytucie Audiowizualnym w Warszawie; Starostwie Powiatowym w Złotym; Zakładzie Opiekuńczo-Lecznicznym i Rehabilitacji Medycznej SPZOZ w Poznaniu.

Niektóre z nowych komisji szybko się rozwijają. Obie komisje operatorów żurawi dość szybko osiągnęły dużą liczebność. Walczą m.in. o poprawę BHP i podwyżki. Komisja Pracują-

cych w Organizacjach Pozarządowych zabrała z kolei znaczący głos w kwestii rażącego łamania praw pracowniczych w tzw. trzecim sektorze, m.in. kwestionując obiegowe opinie, wedle których pracownicy organizacji pozarządowych nie powinni rościć sobie praw do stabilnego wynagrodzenia i zatrudnienia, bo przecież działają dla „ogólnego dobra”.

Ponadto związek rozpoczął prace nad utworzeniem struktur lokalnych. We wrześniu w Warszawie po raz pierwszy zorganizowano spotkanie koordynacyjne komisji z regionu Mazowsza. Od tamtej pory spotkania odbywają się co miesiąc. Regularne dyskusje pozwoliły na znaczne usprawnienie obiegu informacji oraz koordynację lokalnych działań.

Najważniejsze konflikty

Zimą 2015 r. przystąpiono do dyskusji na temat zakończenia sporu zbiorowego w poznańskich żłobkach. Pracownikom tych instytucji udało się wywalczyć kolejne podwyżki. Ponadto zablokowały one forswanie przez władze „Poznański program opieki nad dziećmi do lat trzech na lata 2015–2020”, zakładający zwiększenie dofinansowania żłobków prywatnych kosztem publicznych.

Kolejny ważny konflikt pracowniczy z ubiegłego roku miał miejsce w podpoznańskim Amazonie. Komisja IP powstała tam pod koniec 2014 r. Niedługo potem jej działacze i działaczki zorganizowały petycję przeciw zwiększaniu norm i za podwyższeniem pensji. Za tym poszły kolejne petycje, po których coraz więcej osób zapisywało się do komisji. Pierwszy wybuch niezadowolonych załogi nastąpił pod koniec czerwca. W tym samym czasie w niemieckich centrach dystrybucji trwał strajk, co spowodowało wydłużenie godzin pracy w polskim magazynie. Zatrudnieni w nim pracownicy zareagowali na to podejmując spontaniczną decyzję o spowolnieniu pracy. W efekcie firma podniosła stawkę godzinową z 13 do 14 zł brutto. Jednocześnie Inicjatywa Pracownicza weszła w spór zbiorowy z pracodawcą żądając 16 zł brutto za godzinę. Jednak na miesiąc przed świętami Amazon zerwał mediację. Kolejnym krokiem komisji było wejście w spór zbiorowy z 3 agencjami pracy tymczasowej, z których korzysta Amazon: Adecco, Randstad i Manpower. To pierwsza sytuacja tego typu w Polsce, mimo że agencje mogą być stronami sporu. Wśród najważniejszych żądań znalazły się podwyżka płac i dłuższe kontrakty. Presja wywierana przez związek na firmie Amazon nie była wystarczająca, aby zmusić ją do zrezygnowania z zatrudniania poprzez agencje. Jednak fala zwolnień mająca miejsce pod koniec grudnia objęła mniejszą ilość osób niż w poprzednim roku, kiedy większość pracowników zatrudnionych przed świętami straciło pracę zaraz po nich. Ponadto aktualnie agencje nie oferują umów krótszych niż miesiąc. Wcześniej standardem było zatrudnienie na okres dwóch tygodni.

Ostry konflikt z pracodawcą miał również miejsce w komisji przy Souter Holdings Poland (Polskim Busie), gdzie niedługo po założeniu komisji szefostwo, powołując się na rzekomą restrukturyzację firmy, zwolniło 4 naszych związkowców (o czym piszemy na stronie 4).

Komisja międzyzakładowa zrzeszająca pracowników i pracownice kilku szkół w okolicach Golubia-Dobrzynia (w woj. kujawsko-pomorskim) w połowie roku została poddana represjom, które wniknęły z przetarasowań po ostatnich wyborach samorządowych z 2014 r. Nowy dyrektor, tuż po nominacji, usiłował zwolnić 4 osoby, które w ubiegłych latach naraziły się lokalnym elitom władzy, kiedy doprowadziły do odwołania ówczesnego dyrektora szkoły. Komisja, dzięki determinacji i zdecydowanej reakcji,

szybko doprowadziła do przywrócenia zwolnionych osób do pracy.

Komisja Pracujących w Organizacjach Pozarządowych na przełomie sierpnia i września włączyła się w konflikt, który wybuchł po zwolnieniu Pawła Matusza z fundacji Bęc Zmiana. Korzystając z dużego zainteresowania mediów tematem prekaryzacji, które nastąpiło po demonstracji „My, Prekariat”, komisja podjęła temat tego, że prezesi i pracownicy organizacji pozarządowych bynajmniej nie jadą na tym samym wózku. Ci drudzy zazwyczaj pracują (często za darmo) na to, by ci pierwsi mogli zdobywać kolejne środki dofinansowania, z których czasem wypłacają sobie bardzo wysokie pensje. Taki system jest dodatkowo podtrzymywany poprzez wzmacnianie przekonania, że w organizacjach pozarządowych powinno pracować się dla idei, a nie dla pieniędzy. Oświadczenie komisji NGO w tej sprawie odbiło się bardzo szerokim echem, którego konsekwencją był szeroki dyskusji w całej Polsce.

Sprawy sądowe

W 2015 r. toczyły się i nadal trwają rozprawy sądowe przeciwko Aelia Polska w sprawie przywrócenia do pracy zwolnionej dyscyplinarnie przewodniczącej komisji IP w sklepie Aelia na lotnisku w Warszawie. Trwa również sprawa o naruszenie dóbr osobistych, jaką wniósł przeciw związkowi właściciel marki Aelia – Lagardere Service. Ponadto w ubiegłym roku doszedł kolejny pozew o naruszenie dóbr osobistych, wytoczony przeciwko IP przez spółkę powiązaną z Aelia Polska, właścicielką marki Sol Coffee. Firma w uzasadnieniu pozwu napisała, że protestujący pod kawiarnią w Gdańsku, są powiązani z IP i w rozdawanej ulotce piszą nieprawdę, jakoby w firmie miał miejsce wyżytek, ponieważ firma nie zatrudnia pracowników, a załoga składa się z „podmiotów zewnętrznych”.

Kolejna sprawa sądowa to skarga do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu przeciwko cenzurowaniu działalności związkowej złożona przez Helsińską Fundację Praw Człowieka. Przypominamy, sąd zakazał związkowi dystrybuowania 41 numeru Biuletynu Inicjatywy Pracowniczej, uzasadniając to zamieszczeniem w nim zastrzeżonego znaku handlowego marki Aelia oraz artykułów o sytuacji pracowniczej w sklepach, co miało psuć wizerunek firmy. Pod koniec roku Aelia wystąpiła również do sądu o ustalenie statusu komisji, podważając jej legalność.

Aktualnie prowadzone są dwie sprawy sądowe przeciwko Amazon Polska – obie związane ze spontanicznym protestem pracowników pod koniec czerwca. Wówczas dyrekcja, by zastraszyć resztę załogi, pozbawiła kilka osób pracy poprzez zwolnienie lub nieprzedłużenie umów na czas określony. Większość zgodziła się na to, podpisując z firmą porozumienie. Dwóch pracowników złożyło jednak pozwy do sądu pracy. Na jednym z wypowiedzeń pracodawca zawarł nieprawdziwe informacje, twierdząc, że zwalniani przynależą do udziału w proteście na piśmie, podczas gdy jego wersja brzmiała zupełnie odwrotnie.

Aktualnie komisja zakładowa w Victaulic Polska SA chce sądowo określić status swojej reprezentatywności. Pracownicy i pracownice Victaulic domagają się dopuszczenia ich do udziału w negocjacjach dotyczących układu zbiorowego pracy. Początkowo pracodawca zaprosił do negocjacji 3 związki – OPZZ, NSZZ „Solidarność” i Inicjatywę Pracowniczą, jednakże związkowcy z OPZZ i Solidarności skierowali do niego pismo podważające reprezentatywność naszej komisji, co ostatecznie wykluczyło ją z negocjacji. Pismo nie jest uzasadnione, a komisja zakładowa IP będzie dochodzić swoich praw sądowo.

Aktywność na polu społecznym

Przez cały ubiegły rok Inicjatywa Pracownicza brała udział w kampanii przeciw Transatlantycznemu Porozumieniu w Dziedzinie Handlu i Inwestycji (TTIP). Choć większość zapisów



TTIP, w tym sądy arbitrażowe, już funkcjonuje w ramach innych umów, to w porównaniu z nimi odstąpienie od tej umowy będzie *de facto* niemożliwe. IP współorganizowała kilka spotkań związanych z ukazaniem się broszury Johna Hillare’go oraz książki „TTIP – Pułapka Transatlantyczna”.

W połowie roku zaangażowaliśmy się w kampanię „Chcemy więcej zarabiać”, żądając podwyższenia płacy minimalnej do 2800 zł brutto i stawki godzinowej nie niższej niż 15 zł. W ramach kampanii w kilku miastach odbyły się akcje informacyjne.

2015 r. to także znaczący wzrost nastrojów antyimigranckich. Warszawska Komisja Środowiskowa wydała oświadczenie wspierające uchodźców. W kilku miastach Polski wsparliśmy demonstracje proimigranckie. Siłami komisji z Warszawy ukazała się również broszura „Migracja, kapitalizm, ruch pracowniczy”, wyjaśniająca stanowisko związku wobec konfliktu w Syrii i nawołująca do pracowniczej solidarności ponad granicami w kontrze do praktyk kryminalizacji, agresji i wyżytku migrantów.

Warszawskie komisje IP od połowy roku są również zaangażowane we wsparcie społecznej kurdyjskiej mieszkającej w Polsce. Kurdowie byli i są jedną siłą realnie stawiającą opór Organizacji Państwa Islamskiego, jednocześnie będąc celem ataków Turcji. Organizacje kurdyjskie odwołują się do wartości bliskich Inicjatywie Pracowniczej jak np. dążenie do demokracji bezpośredniej, wolnościowy muncypalizm, równouprawnienie kobiet, mniejszości etnicznych i religijnych.

W 2015 r. działacze Inicjatywy Pracowniczej brali również udział w uroczystościach upamiętniających ważne wydarzenia i postaci związane z ruchem robotniczym. Pod koniec stycznia w Warszawie uczczono zamordowanych członków partii socjalno-rewolucyjnej „Proletariat”; w Poznaniu przypominano o ofiarach Czerwca '56; w Łodzi świętowano rocznicę rewolucji 1905 r. a w Warszawie obchodziliśmy kolejną rocznicę Powstania Warszawskiego, wspominając walczących w nim działaczy syndykalistycznych.

Podsumowanie

W ciągu ostatnich lat Inicjatywa Pracownicza bardzo dynamicznie się rozwijała i ten trend utrzymał się również w 2015 r. Związek rośnie w siłę, powstaje bardzo wiele nowych komisji. Choć ubiegły rok przebiegał bez masowych i radykalnych protestów, wiele komisji osiągnęło sukcesy w swojej działalności. Powołał w związku zaczynają wytworzać się struktury branżowe i następują próby utworzenia jednostek terytorialnych. Coraz częściej w IP zrzeszają się osoby zatrudnione na umowach śmieciowych, w tym agencyjnych. Wszystkie te zagadnienia będą tematem zbliżającego się Zjazdu Robotniczego OZZ IP, na który serdecznie zapraszamy.

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / WIELKOPOLSKA

Żłobki będą wpływać na politykę opieki nad dziećmi

Komisja Międzyzakładowa OZZ IP przy Zespołach Żłobków w Poznaniu podpisała 14 stycznia 2016 r. porozumienie z władzami Poznania, które gwarantuje nam obecność na wszystkich spotkaniach, podczas których będą poruszane tematy dotyczące żłobków

Nasza Komisja będzie współdziałała w tworzeniu programu dotyczącego rozwoju systemu opieki nad dziećmi do lat 3 w obrębie miasta Poznania, a także w programie pomagającym rodzicom w powrocie na rynek pracy, oraz będzie prowadziła działania zmierzające do poprawy sytuacji pracownic i pracowników Zespołów Żłobków. Współpraca i współdziałanie władz miasta z Komisją Międzyzakładową OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Zespołach Żłobków w Poznaniu w szczególności obejmować będzie: określenie kierunków rozwoju systemu opieki nad dziećmi do lat 3 oraz jej jakości; rozwiązywanie indywidualnych i zbiorowych problemów pracowniczych osób zatrudnionych w poznańskich żłobkach; wymianę doświadczeń pomiędzy związkami zawodowymi a organem prowadzącym zespoły żłobków. Przedstawicielki naszej Komisji będą uczestniczyły w pracach dotyczących opracowania Poznańskiego Programu Opieki nad Dziećmi do lat 3 na lata 2016–2020 oraz w planowanych pracach dotyczących działań optymalizujących w zakresie zarządzania Zespołami Żłobków. Spotkania z przedstawicielami władz Poznania będą wyznaczane raz na kwartał, a na bieżąco odbywać się będzie wymiana dokumentów oraz informowanie się na temat spraw dotyczących porozumienia.

Ponadto, nasz Komisja wywalczyła w tym roku kolejne podwyżki dla pracowników poznańskich żłobków. Będzie to około 90 zł brutto więcej do podstawy wynagrodzenia. Obecnie oczekujemy na projekt porozumienia placowego, które ma uwzględnić sukcesywny wzrost wysokości zarobków pracownic żłobków na przestrzeni następnych trzech lat. Podpisanie porozumienia w tej sprawie jest dla nas warunkiem zakończenia, trwającego od wiosny 2012 r., sporu zbiorowego.

Jak widać 2015 r. zakończyliśmy sukcesami, a w nowy rok wchodzimy z jeszcze większym zapałem do walki o prawa pracownicze i wyższe zarobki.

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / WIELKOPOLSKIE

Stanąć twarzą w twarz z gigantem

Rozmowa z Agnieszką Kukulką, Karoliną Łojewską oraz Michałem Kubiakiem z Komisji Inicjatywy Pracowniczej w Amazonie.

Od kiedy pracujecie w Amazonie? Na czym polega Wasza praca?

Michał: Pracuję w Amazonie od samego początku, czyli od września 2014 r. Wcześniej straciłem pracę. Musiałem znaleźć cokolwiek, bo utrzymywałem również moją dziewczynę, która studiowała. Przez prawie półtora roku byłem na dziale STOW, czyli rozładania towarów na półkach. Początkowo nie byłem w związku. Dołączyłem, gdy zobaczyłem, jak w tej firmie traktuje się zwykłych pracowników.

Agnieszka: Ja chciałam się przekonać, jak działa taka wielka korporacja. Wcześniej wychowywałam dzieci, dużo pracowałam dorywczo. Na początku pracowałam w Amazonie przez agencję. Nie chciałam pokazywać, że interesuje mnie związek. Do piero jak dostałam stałą umowę, to zdecydowałam się ujawnić. Pracuję jako szeregowy pracownik na dziale pakowania, muszę wyrobić normy.

Karolina: Ja pracuję na dziale kontroli jakości, tzw. IQQA. Pracownicy tego działu zajmują się głównie liczeniem czy na półkach magazynu faktycznie znajduje się taka sama ilość produktów, jaką widać w systemie.

OZZ IP to trochę inny związek zawodowy. Nie ma w nim etatów, działa bez hierarchii. W waszej komisji też nie ma przewodniczącego. Co to dla Was oznacza?

A: Każdy ma możliwość wpływu na związek. Jest prezydium, w którym jest obecnie 5 pracowników Amazona – zajmują się dokumentacją związku, ewidencją, kwestiami formalnymi. Wszyscy na co dzień pracują w magazynie. Mamy łącznie 15 osób ujawnionych, które mogą się głośno wypowiadać, mogą uczestniczyć w różnych akcjach, np. rozdawania

ulotek. Mają też ochronę, po to, żeby byli bezpieczni. Jednak każdy członek, też nieujawniony, ma wpływ na pracę związku. Mamy równy głos.

K: Nikt się nie wywyższa, nikt nie rządzi, każdy ma wpływ, choć oczywiście są osoby, które to podtrzymują, robią pracę papierkową, przygotowują ulotki itd. Czasami trzeba podjąć jakąś decyzję szybko. Reprezentują też związek na spotkaniach BHP czy Komisji Socjalnej. Nasza organizacja jest zarejestrowanym związkiem zawodowym, co daje nam z jednej strony pewne prawa, np. do obrony pracowników czy informacji o zakładzie pracy, których inaczej byśmy nie uzyskali. Z drugiej strony narzucają też ograniczenia, np. w postaci wyboru formalnych „władz”, cała robota papierkowa, legalne formy protestu, które musimy brać pod uwagę.

M: Brak hierarchii w naszym związku oznacza dla mnie to, że stanowimy silną grupę, która jest w stanie zdziałać więcej, bo nie reprezentują nas osoby, które siedzą gdzieś wysoko, za biurkiem, tylko pracownicy, którzy są na hali, siedzą w procesach i mogą wpływać na rzeczywistość. Choć oczywiście w tak dużym zakładzie nie jest łatwo – nie jestem w stanie znać wszystkich członków naszej komisji osobiście. Bardzo trudno jest nam zorganizować zebranie poza zakładem pracy, bo większość naszych członków nie mieszka w Poznaniu, kończy i zaczyna pracę w różnych dniach i godzinach. Mamy słabszy kontakt z przeciwną zmianą. Cały czas się uczymy i zastanawiamy, jak to można zmienić.

Skończył się niedawno gorący okres dla Amazona, czyli przedświąteczny szczyt. Jako związek organizowaliście protest, rozdawaliście ulotki. Jesteście w sporze zbiorowym, domagacie się podwyżek,

stażowego, akcji, dłuższych grafików i regulaminu przerw. Jednak nie zdecydowaliście się wzać załogi do referendum strajkowego. Dlaczego?

A: Amazon odpowiedział na nasze protesty zastraszaniem ludzi. Najpierw zerwał mediacje, uniemożliwiając nam przeprowadzenie strajku ostrzegawczego w Sadach. Teraz, aby zorganizować legalny strajk, musielibyśmy przeprowadzić referendum we wszystkich trzech magazynach. My głównie organizujemy się w Poznaniu. NSZZ „Solidarność” z Wrocławia jest przeciwko referendum. Może nawet zwykli członkowie Solidarności, tj., pracownicy Amazona, by nas poparli, ale zarząd organizacji zakładał czegoś nie robić bez zgody regionu, który nie jest nam przychylny. Więc my musimy w Sadach wywalczyć większość, żeby referendum było wiążące. Ludzie na nowo muszą zaufać związkowi, muszą uwierzyć, że wszystko będzie dobrze i że mogą się nie bać, że mają prawo do strajku – wbrew temu, co sugerował Amazon, że będą represje. Wywieszono pismo na drzwiach do zakładu, że jeśli odbędzie się strajk ostrzegawczy, to ludzie zostaną zwolnieni. Ogłaszali też to na porannych spotkaniach z pracownikami, mówili o tym menadżerowie i liderzy. Wtedy dużo ludzi się przestraszyło.

M: No ale z drugiej strony Amazon w grudniu kupił ludzi. Pracodawca wiedząc, że szykujemy się do referendum, dał dużo bonusów. Pierwszy raz dostaliśmy bony świąteczne, było bardzo mało feedbacków [ostrzeżeń o niewyrobieniu normy]. Na okres przedświąteczny podniesiono stawkę, wynosiła 15,50 zł pod warunkiem, że pracownik nie brał urlopow na żądanie i zwolnień chorobowych. Były nadgodziny, można było dorobić. Była wysoka premia za produktywność za listopad i grudzień, choć dokładnie rok temu o tej samej porze premia za grudzień wynosiła 0% – wtedy Amazon twierdził,

że jesteście mało wydajni, bo jest tak dużo niewydajnych pracowników agencyjnych. A tu proszę, w tym roku w grudniu premia najwyższa z możliwych, a agencyjnych jeszcze więcej. To wszystko nie było przypadkiem. Także cały czas pracownik był głaskany, żeby tylko nie podjął decyzji o zagłosowaniu za strajkiem. Można powiedzieć, że wszystko to dzięki naszej mobilizacji, choć Amazon nigdy tego głośno nie powie.

Jakie są aktualnie największe problemy pracowników?

A: Niestabilność. Rotacja. Jako związek chcemy mówić o tym, że źle się traktuje pracowników agencyjnych. Naszym, choć znów nieoficjalnym i dość gorzkim zwycięstwem, było to, że w tym roku Amazon nie wyrzucił już ludzi przez zrywanie identyfikatorów z ich szyi. Organizowano specjalne spotkania dla tych, którym nie przedłużono umów. Pojawiał się na nich sam dyrektor generalny i dziękował za pracę. Zachowano chociaż pozory, że agencyjnych traktuje się godnie.

M: Nasz związek w zeszłym roku zorganizował dwa protesty pod agencjami. Weszliśmy też w spór zbiorowy z agencjami. Chcemy, aby Amazon ograniczył korzystanie z agencji pracy, albo choćby ustalił procent załogi tak zatrudnionych. Kiedy opowiadałem o tym ludziom na moim dziale, pracownicy agencji byli bardzo zadowoleni. Choć jest to dla nas twardy orzech do zgryzienia, przy tak dużej rotacji trudno zachęcić pracowników agencyjnych do zaangażowania się w związek. Możemy rozmawiać z mediami, robić kampanię, ale włączenie agencyjnych w samą pracę jest trudne.

K: Chcemy stabilnej pracy. W grudniu, Amazon zwalniał lub nie przedłużał umów tysiącom osób. Na hali się wydłubiło. Ale już w styczniu zawiasta informacja na stronie Adecco o nowej rekrutacji. To pokazuje, że Amazon potrzebuje agencji nie tylko okresowo. Cała „maszyna” Amazona zaprojektowana jest tak, że mogą ją w dużej mierze obsługiwać pracownicy niedoświadczeni, elastyczni, którzy pikowania [zbiegania] lub pakowania nauczą się w kilka dni. A gdy ze zmęczenia nie będą robić norm, to się ich zwolni.

A: Pracowników agencyjnych mami się umowami stałymi, po kilku miesiącach niektórzy mają szansę ją dostać, ale na czas próbny, na 3 miesiące. Amazon chwali się w mediach, że daje pracę na stałe. To jest złudne, bo po 3 miesiącach próbne umowy wygasają. Pracownikom agencji wciąż się mówi „staraj się, a my was przyjmujemy”. Tak samo jest na okresie próbnym. Koleżanka z pikuru pracowała 8 miesięcy przez agencję, potem dał jej umowę próbną na 3 miesiące. Niestety w tym czasie była na zwolnieniu lekarskim i z tego powodu nie dał jej stałej umowy. To jest bardzo niesprawiedliwe. Przy naszym trybie pracy każdy organizm raz na jakiś czas wysiadł! Co miesiąc jest rotacja zmiany dziennej i nocnej, po magazynach trzeba przejść czasem ponad 20 km dziennie, to są 10-godzinne zmiany. Niedługo będzie tu bardzo mało osób, które pracują od początku. Już teraz jest coraz mniej znajomych twarzy!

Czy w Poznaniu jest aż tylu chętnych do pracy?

K: Amazon sięga coraz dalej, wprowadza nowe autobusy. Ludzie już po 2 godziny dojeżdżają do pracy.

Głośno mówicie, że należycie do Inicjatywy Pracowniczej. Widzieliście wasze koszulki z hasłem „Bez walki nie liczą na lepsze życie”, które nosicie w pracy. Czy macie z tego tytułu nieprzyjemności?

K: Związkowiec w naszej firmie nie ma szans na karierę. Słyszeliśmy, że liderom mówi się wprost, że jeśli chcą awansować, to mają wypisać się ze związku. Członkowie



związku w ostatnich tygodniach są wysyłani na inne działy, zwłaszcza na takie, gdzie mają stać przy stanowiskach i wyrobić normy, i nie mogą swobodnie chodzić po hali. Niby nie można nikogo dyskryminować za działalność związkową. Amazon twierdzi, że wszyscy jesteśmy „pracownikami magazynu”, więc może nas dowolnie przesuwają tam,

gdzie niby jest zapotrzebowanie. Ale wszyscy i tak wiedzą, o co chodzi.

M: Mnie osobiście spotkała taka historia. Po półtora roku pracy na moim dziale, gdzie pracowałem też na różnych pomocniczych stanowiskach, przeniesiono mnie na dział odbioru, gdzie mam pracować przy taśmie. A stało się to tego samego dnia, którego zwolniono ko-

legę z mojego działu. Dostownie kilkanaście minut po tym jak wysłany zostałem na szkolenie na nowy dział „zaproszono” go do działu HR. Dlatego, że mnie przeniesiono, nie miałem szansy do niego podejść, powiedzieć, że może mnie wezwać, jeśli będzie potrzebować pomocy, jeśli nie zrozumie dokumentu, jaki mu podsuną. Ludziom często przedsta-

wiane są gotowe porozumienia stron, są zastraszeni i nie znają swoich praw, więc podpisują takie dokumenty.

A: Amazon nie pozwala nam w trakcie godzin związkowych przebywać na terenie zakładu pracy, co oznacza, że utrudnia nam kontakt z naszymi członkami. Nie odpowiada na część naszych pism. Nie chce przekazać informacji ani sprzętu, do których mamy prawo. My i tak będziemy robić swoje. Musimy być razem z ludźmi, wtedy nawet te najtrudniejsze momenty przekujemy w coś pozytywnego.

Utrzymujecie kontakt ze strajkującymi kolegami i koleżankami z Niemiec. W lutym odbędzie się w Berlinie Międzynarodowe Spotkanie Pracowników Amazona, na które wybieracie się w dość liczny gronie. Co o strajkach w Niemczech myślicie inni pracownicy w Sadach?

K: Odbiór w Polsce jest bardzo pozytywny. Wiele osób ze związku, ale nie tylko, obserwuje te protesty, choćby w telewizji, internecie, na różnych forach. Widzą, że też się źle pracuje pracownikom

w Niemczech. I to nas wzmacnia, psychicznie przede wszystkim, bo wiemy, że możemy coś wywalczyć, bo mamy te same problemy.

M: Walka kolegów i koleżanek z Niemiec stanowi dla nas przykład, że można stanąć twarzą w twarz z gigantem. Ale trzeba zauważyć, że w Polsce mamy gorszą sytuację gospodarczą, też na rynku pracy. Dlatego u nas jest trudniej. Niektórzy dziwią się nam i pytają, czemu tak dużo mówimy o Niemczech, bo „oni walczą o swoje, oni i tak nam nie pomogą”. Czują się zazdrośni o różnice płacowe, bo niby robimy tę samą pracę, ale zarabiamy dużo mniej. Wtedy tłumaczą im, że mamy wspólny interes. Uświadamiamy pewien ludzki wymiar tej wspólnej walki, że np. w Niemczech wywalczono to, co jest dla nas oczywiste, co mieliśmy, gdy rozpoczynaliśmy pracę, np. klimatyzację. I wtedy taka osoba widzi, że to nie chodzi tylko o pieniądze, ale o podejście do człowieka.

Komisja OZZ IP przy Amazonie Polska
ipamazon@wp.pl, tel.721 852 897(sms)

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / LUBUSKIE

Szpital przed sądem – przeciwko śmieciówkom

18 lutego 2016 r. odbyła się pierwsza rozprawa z powództwa Barbary Rosołowskiej, działaczki OZZ IP, przeciwko szpitalowi wojewódzkiemu w Gorzowie Wlkp. Barbara od 7 lat pracuje na samozatrudnieniu jako położna. Żąda, aby pracodawca zawarł z nią umowę o pracę.

JAROSŁAW URBANŚKI

W 2007 r. Barbara Rosołowska, wraz z kilkudziesięcioma innymi pracownikami i pracownicami, straciła pracę w szpitalu w Kostrzynie nad Odrą. Przez dwa kolejne lata nie mogła znaleźć zatrudnienia, a sytuacja była tym bardziej dramatyczna, że doychczasowy pracodawca zalegał z wypłatą pensji i odpraw za okres kilku miesięcy. Jedną z nielicznych alterna-

tyw było podjęcie pracy w szpitalu wojewódzkim w Gorzowie, ale tylko na kontrakcie (samozatrudnienie). Nie mając innego wyjścia, w 2009 r. podjęła takie zatrudnienie. Dwukrotnie jednak kierowała wnioskiem do pracodawcy o przyjęcie jej na umowę o pracę. Spotkała się z odmową, choć inne osoby były przyjmowane na etat. W takich okolicznościach, w zeszłym roku, Barbara Rosołowska złożyła pozew do gorzowskiego sądu pracy, żądając „uznania stosunku pracy”.

Na pierwszej rozprawie przesłuchano pracownicę działu kadr pozwanego szpitala, która tłumaczyła mechanizm zatrudniania na umowy cywilnoprawne. W tej placówce służby zdrowia około 10% położnych zatrudnionych jest na tego typu kontrakty, ale w skali całego szpitala zawiera się „umowy śmieciowe” z dziesiątkami osób spośród średniego personelu medycznego. Pełnomocnik pracodawcy twierdził, że wszystko odbywa się zgodnie z prawem i że akceptacja samych pracowników, którzy jakoby dobrowolnie przystają na tę formę zatrudnienia.

W rzeczywistości – jak tłumaczyła po rozprawie licznie zebrany mediom Barbara Rosołowska – zatrudnione położne i pielęgniarki tracą na tym systemie. Po pierwsze, zamiast pracować 7 godzin 35 minut, jak przewidują regulacje branżowe dla etatowych pracownic i pracowników szpitala, ich czas pracy wynosi 8 godzin dziennie. Ponadto nie mają prawa do płatnego urlopu. Często, z powodu niskich płac, są zmuszane do pracy w nadgodzinach, za które mają płacone stawki bez obowiązującego w Kodeksie pracy dodatku. W niektórych przypadkach, kontrakty zawierają zapisy, że nadgodziny są odpłacane niższej niż podstawowa stawka godzinowa. Oczywiście samozatrudnionych pracowników i pracownice nie chronią również inne uregulowania Kodeksu pracy, np. ochrona przed zwolnieniem. Nie mają także dostępu do Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Zdarza się też, że same zapisy kontraktów cywilnoprawnych nie są przestrzegane, oraz niemal w ogóle nie kontroluje się zasadności ich stosowania. PIP niemal nigdy nie ingeruje w to, czy położna lub pielę-

gniarka, zamiast pracować na kontrakcie powinna być zatrudniona w oparciu o umowę o pracę, gdyż pracuje pod zwierzchnictwem oraz w określonym przez pracodawcę miejscu i czasie.

Po publicznych instytucjach, takich jak szpitale, sądy czy wyższe uczelnie powinniśmy oczekiwać, że będą one nie tylko przestrzegać norm prawa pracy, ale także określać odpowiednio wysokie standardy zatrudnienia. Tymczasem od kilku lat obserwujemy, że tego typu zakłady coraz częściej sięgają po „śmieciowe” formy zatrudnienia, nie zważając na fakt, że podstawą polskiego ustroju pracy jest Kodeks pracy, a nie Kodeks spółek handlowych. Sprawa sądowa o uznanie stosunku pracy, choć nie jest precedensowa, to jednak jest rzadkością wśród personelu medycznego. Mamy nadzieję, że inne samozatrudnione pracownice i pracownicy podejmą podobne kroki, jak działaczka naszego związku. •

Następną rozprawę sąd wyznaczył na 21 kwietnia 2016 r.



W Warszawie odbył się protest w obronie kierowców Polskiego Busa wyrzucanych z pracy za działalność związkową. Pod siedzibą Souter Holdings Polska protestowało ok. 150 osób. Na manifestacji zabrali głos przedstawiciele i przedstawiciele NZ w Aelii, Komisji Operatorów Żurawi, Komisji Pracowników Organizacji Pozarządowych, Komisji Pracowników Sztuki oraz Warszawskiej KS. Wszyscy w swoich wystąpieniach wyrażali i wyrażali poparcie dla postulatów i solidarność ze zwolnionymi kierowcami.

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / OGÓLNOPOLSKIE

Represje i mobilizacja w Polskim Busie

10 września 2015 r. do OZZ IP dołączyli pracownicy Polskiego Busa. Nowa komisja od samego początku boryka się jednak z represjami. Od momentu rejestracji organizacji zakładowej w firmie, zostało już zwolnionych pięciu związkowców. W odpowiedzi na zwolnienia, w kilku miastach przeprowadzono akcje protestacyjne

Właściciel marki PolskiBus.com, firma Souter Holdings Poland Sp. z o.o. zatrudnia obecnie ok. 800 osób – kierowców, mechaników, dyspozytorów, bagażowych, stewardes i stewardów oraz personel sprzątkujący. Komisja Zakładowa w Polskim Busie powstała z inicjatywy kierowców autobusów z Rzeszowa i innych miejscowości woj. podkar-

packiego. Główne problemy, jakie zgłaszali pracownicy firmy, to niskie płace oraz złe warunki BHP. Przykładowo, nie we wszystkich miastach kierowcy mają zapewnione odpowiednie pomieszczenia do odpoczynku, nagminnie brakuje odzieży ochronnej, jest to szczególnie uciążliwe w przypadku konieczności opróżniania toalet, co należy do obowiązków kierowców. Dzięki

nienia pracownikom i pracownicom demokratycznej formy wyrażania ich zdania na temat funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Działacze Inicjatywy Pracowniczej szybko stali się jednak celem represji ze strony pracodawcy. Tuż po zebraniu założycielskim, przewodniczącą komisji zakładowej została zwolniona w związku ze „zmianami organizacyjnymi”. Następnie, w październiku 2015 r. kierownictwo Souter Holdings zapowiedziało, że zamierza zwolnić kolejnych 3 kierowców – również członków Inicjatywy Pracowniczej. Oficjalną przyczyną zwolnień była likwidacja połączenia Rzeszów-Lublin oraz ograniczenie liczby kierowców jeżdżących na trasie Rzeszów-Gdańsk. Do tej pory to połączenie obsługiwane było przez dwuosobowe zespoły kierowców, teraz ma być jeden kierowca na trasie. Chociaż w korespondencji z pracodawcą komisja wykazała, że planowane zwolnienia są niezgodne z przepisami Kodeksu pracy (zdaniem komisji, pracowników typowano do zwolnienia na podstawie niekonkretnych i nieobiektywnych kry-

teriów) i mogą być uznane za dyskryminację ze względu na przynależność związkową (do zwolnienia wytypowano tylko osoby należące do IP), to jednak ostatecznie cała trójka straciła pracę. W odpowiedzi na działania firmy 14 grudnia 2015 r. zorganizowano pikietę pod siedzibą firmy w Warszawie, która zgromadziła ok. 150 osób. Akcje protestacyjne odbyły się również we Wrocławiu i Gdańsku, gdzie na zajezdniach informowano pasażerów i personel o polityce Polskiego Busa.

Na odpowiedź firmy nie trzeba było długo czekać. Pod koniec grudnia pracownicy i pracownice bazy w Rzeszowie zostali postawieni przed ultimatum – mieli albo podpisać dokument, w którym odcinają się od działań i postulatów komisji Inicjatywy Pracowniczej, albo cała baza w Rzeszowie miała zostać zlikwidowana. Jest to typowa zagrywka pracodawców – w reakcji na mobilizację pracowników szefowie lubią straszyć „likwidacją miejsc pracy” lub groźbą „upadku firmy”. Polski Bus wydał też oświadczenie, w którym twierdził, że w momencie wypo-

Komisja OZZ IP przy Souter Holdings Poland (Polski Bus) ozzinicjatywapracowniczaz@o2.pl

Nie ma zgody na śmieciówki w Gniewie

Pod koniec ubiegłego roku w Gminnym Ośrodku Sportu w Gniewie wybuchł konflikt między pracownikami a pracodawcą. Niezadowolone załogi wzbudziły plany tzw. reorganizacji Ośrodka, zmierzające do zamiany umów o pracę na umowy cywilnoprawne

W październiku 2015 r. dyrektor Ośrodka, na polecenie burmistrza miasta, poinformował komisję naszego związku, do której należą zarówno nauczyciele sportu, jak i pracownicy techniczni, o zamiarze rozwiązania umów o pracę z czterema nauczycielami sportu i portierem. W piśmie tym oznajmiono, że po upływie okresu wypowiedzenia Ośrodek podejmie z byłymi pracownikami rozmowy co do „ewentualnego ustalenia innej formy zatrudnienia”.

Dyrektor Ośrodka „umył ręce” powołując się na nieznaną z treści zalecenie burmistrza Gniewu. Z zalecenia miało wynikać, iż zatrudnienie pracowników na umowy o pracę, którzy pobierają już świadczenia emerytalne albo są już zatrudnieni w innej jednostce Gminy, wiąże się z „negatywnym odbiorem społecznym”. Burmistrz ani dyrektor nie sprecyzowali jednak, co rozumieją przez „negatywny odbiór społeczny”. Pracownicy wyrazili zatem podejrzenie (niezdementowane przez

władze miasta), iż chodzi tu o niezadowolone grupy radnych powiązanych z jednym z miejscowych klubów sportowych, który jest dofinansowany z publicznych pieniędzy. „Chcemy wiedzieć, czy zalecenia wóldarza naszej gminy podparte są konsultacją społeczną, czy pani burmistrz, podejmując decyzję, kierowała się obiektywizmem, biorąc pod uwagę rację każdej ze stron. Zwracamy się z pytaniem, dlaczego głos kilku radnych i rozszczenia jednego z gminnych klubów sportowych są ważniejsze niż interesy bezpośrednich zainteresowanych, czyli reszta dzieci i młodzieży z naszej gminy?” – pytali w opinii do zamiaru wypowiedzenia umów o pracę związkowcy z komisji IP.

Wyrzypowani do rozwiązania umowy o pracę to m.in. wykwalifikowani nauczyciele sportu z dużym doświadczeniem zawodowym i doceniani przez lokalną społeczność. Władze samorządowe, zapewne mając to na uwadze, proponowały im dalsze

zatrudnienie, lecz – co oburzające – w ramach umowy cywilnoprawnej. Jeśli odmówią, to – ze względu na starszy wiek – trudno będzie im znaleźć alternatywne źródło utrzymania. Burmistrz zapewne zdawała sobie z tego sprawę, wiedziała, że będą oni zmuszeni „negocjować” z Gminą nowe, śmieciowe warunki pracy.

Zgodnie z badaniami ONZ z 2013 r. polscy emeryci są na 67 miejscu (na 91 państw), jeżeli chodzi o jakość życia osób pobierających świadczenia emerytalne. W tym samym badaniu wypadliśmy na 87 miejscu, jeżeli chodzi o opiekę zdrowotną nad osobami starszymi. Emeryci, wbrew obiegowym stereotypom podtrzymywanym przez liberalnych polityków i dziennikarzy, nie są wcale grupą uprzywilejowaną.

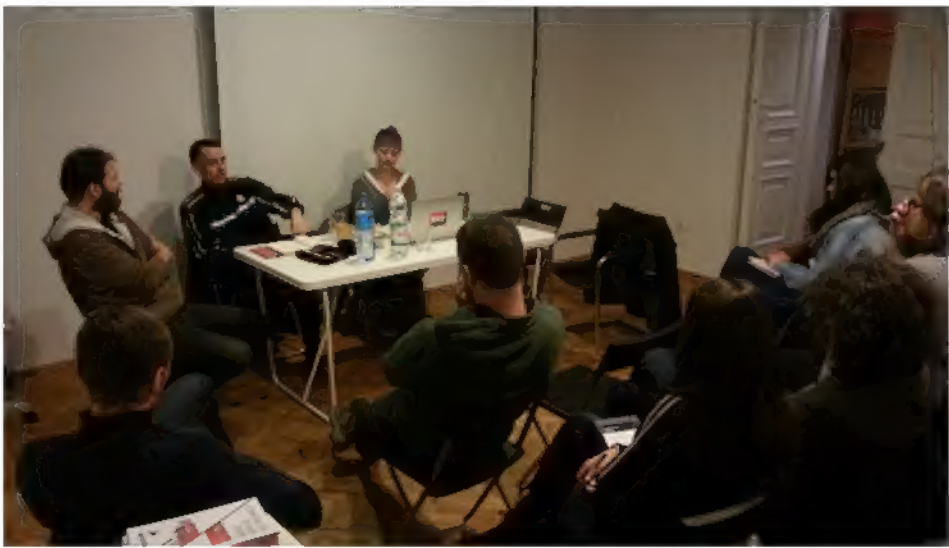
Śmieciowe umowy – zaproponowane nauczycielom i portierom z Ośrodka zamiast umów o pracę – to od lat 90. stały problem pracowników w prywatnych przedsiębiorstwach, które kierują się wyłącznie zyskiem. Od początku, w ramach naszego związku, przeciwstawiamy

się temu, np. w takich branżach jak: handel, logistyka, budownictwo czy przemysł. Obecnie umowy cywilnoprawne stały się także złą przetrwałością lub komercjalizowanych ośrodków służby zdrowia i instytucji kultury. Niestabilne warunki pracy zakorzeniają się zatem tam, gdzie priorytetem powinno być zaspokajanie potrzeb lokalnych społeczności, a to zadanie nie zostanie należycie spełnione, jeżeli pracownikom instytucji publicznych będzie się odbierać ich podstawowe prawa i cięć ich wynagrodzenia.

Pracownicy GOS w Gniewie postanowili przeciwstawić się decyzji burmistrza. W oficjalnej odpowiedzi na decyzję o zwolnieniu, przytoczyli swoje racje, zwrócili się także o pomoc do Komisji Krajowej, która zleciła przygotowanie specjalistycznej opinii prawnej w tej sprawie. Zgodnie z prawem nie można zastępować umowy o pracę umowami cywilnoprawnymi. Niestety

Organizowanie się osób pracujących na umowach śmieciowych będzie przedmiotem dyskusji na zbliżającym się Zjeździe Robotczym IP. Zachęcamy do włączenia się do tej debaty i wypracowania wspólnych narzędzi walki. •

FAU w Warszawie



W sobotę 16 stycznia 2016 r. w Warszawie odbyło się otwarte spotkanie z delegacją Sekcji Cudzoziemców Wolnego Związku Pracowników i Pracownic (FAU) z Berlina

Zaproszeni goście opowiedzieli o kulisach powołania i funkcjonowania grupy zrzeszającej i działającej na rzecz mieszkających w Berlinie obywateli, w większości pochodzących z Hiszpanii i Grecji oraz innych krajów Europy. Bezpośrednim impulsem do powołania grupy była potrzeba stworzenia platformy dla osób nieznających języka niemieckiego i niemających rozpoznań w specyfice tamtejszego rynku pracy. Podczas spotkania usłyszeliśmy o wyzwaniach, takich jak integracja grupy osób mówiących w różnych językach, wywodzących się z różnych środowisk politycznych, przezwyciężanie różnic kulturowych i nieuniknionych nieporozumień towarzyszących takiej działalności. Członkowie i członkinie delegacji opowiedzieli również o kampanii informacyjnej skierowanej do pracowników i pracownic hosteli turystycznych i restauracji oraz interwencji w kilku sklepach i lokalach gastronomicznych.

Jak zaznaczono, w cieszącym się opinią „luzackiego” Berlinie nie brakuje sklepów z ekologiczną

żywnością oraz barów wykorzystujących lewicową symbolikę, jednak nawiązania do tego rodzaju „mody” nie zawsze idą w parze z przestrzeganiem praw pracowniczych. Podczas spotkania nie mogło zabraknąć również informacji o wsparciu, jakiego związek udzielił rumuńskim robotnikom zatrudnionym przy budowie centrum handlowego Mall of Berlin (Galeria Berlina), którzy domagali się podwyżek oraz zaległych wypłat, organizując głośną kampanię „Mall of Shame” (Galeria Hańby).

Publiczność pytała między innymi o zasadność tworzenia odrębnej sekcji w ramach związku, komunikację i współpracę pomiędzy Sekcją Cudzoziemców a pozostałymi członkami Związku. Zainteresowanie wzbudził także temat strategii zachęcania pracowników do uzwiązkowienia oraz „nadreprezentacji” osób z Grecji i Hiszpanii w stosunku do migrantów i migrantek spoza UE.

Spotkanie było częścią działań IP związanych z tematyką migracji. Ci, którzy mają bardzo dobre wyniki i nienaganną frekwencję również nie mogą być pewni, jak długo uda im się utrzymać w Amazonie.

Zjazd zarządów operatorów żurawi

9 stycznia 2016 r. odbył się w Warszawie ogólnopolski zjazd Komisji Operatorów Żurawi Wieżowych. Wzięli w nim udział przedstawiciele zarządów wszystkich regionalnych oddziałów naszej Komisji

Celem zjazdu było wypracowanie strategii działania Komisji na najbliższy rok, a także koordynacja działań poszczególnych oddziałów regionalnych w zakresie współpracy z Urzędem Dozoru Technicznego

i Państwową Inspekcją Pracy.

Głównym tematem obrad była kwestia połączenia i uspołnienienia naszych inicjatyw odnośnie do przywrócenia Rozporządzenia Ministrów Pracy i Opieki Społecznej oraz Zdrowia z dnia 20 marca 1954 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi (Dz. U. 1954 nr 15 poz. 58), uchylonego – w skandalicznych okolicznościach – 1 marca 2013 r.

Zjazd poparł również kampanię podjętą przez krakowski oddział naszej Komisji, mającą na celu wymuszenie na władzach RP przywrócenia poszczególnych zapisów rozporządzenia. Postanowiliśmy ponadto, iż będziemy wspólnie zabiegać o przywrócenie roz-

porządzenia w całości – ewentualnie z pewnymi poprawkami.

Rozmawialiśmy także o problemach i perspektywach rozwoju spółdzielni operatorów żurawi, które funkcjonują pod patronatem naszej Komisji, a są obecnie otwarcie wykorzystywane przez największe firmy z branży dźwigowej.

W kuluarach zjazdu odbywały się nagrania wypowiedzi reprezentantów poszczególnych miast do prezentacji filmowej, która zostanie wykorzystana w pracy „Podwójna fasada” na tegorocznym XV Biennale Architektury w Wenecji. Idea ukazania budownictwa z perspektywy zwykłych robotników – przedstawiona uczestnikom zjazdu przez jej autorki Dominikę Ja-



nicką i Martynę Janicką – cieszy się pełnym poparciem Komisji Operatorów Żurawi Wieżowych. Mamy nadzieję, że przygotowywana wystawa upowszechni świadomość, iż na projektantach budynków ciąży odpowiedzialność nie tylko za komfort ich przyszłych użytkowników, ale

również za bezpieczeństwo ich wykonawców: cieśli, zbrojarzy, murarzy, operatorów itd.

Zjazd był także okazją do podsumowania pierwszego roku naszej działalności. Życzylismy sobie, by kolejny rok był jeszcze bogatszy w sukcesy, niż ubiegły. •

Koordynacja na Mazowszu

Główne cele tej inicjatywy to wymiana informacji o działaniach struktur związku na Mazowszu i zacieśnienie współpracy pomiędzy komisjami z regionu, a także wzajemne wspieranie się związkowców i związkowczyń z różnych branż i zakładów pracy

Od września 2015 r. komisje IP działające na terenie woj. Mazowieckiego organizują regularne, comiesięczne „spotkania koordynacyjne”. Każde ze spotkań składa się z dwóch części: omówienia działań poszczególnych komisji w ostatnim miesiącu oraz dyskusji nad wspólnymi inicjatywami. W ten sposób udaje się poprawić obieg informacji wewnątrz związku, zainicjować wymianę doświadczeń oraz podjąć konkretne działania na poziomie szerszym niż pojedyncze zakłady pracy. Organizacja spotkań jest rotacyjna i demokratyczna – każda z komisji wysłała co najmniej jedną osobę do udziału w obradach, decyzje zapadają głównie za pomocą konsensusu (czyli zgody wszystkich obecnych), koszty są dzielone po równo na wszystkie komisje biorące udział w spotkaniach, a za moderację i przygotowanie protokołu za każdym razem odpowiada inna komisja IP. Komunikacja w okresie pomiędzy spotkaniami jest zapewniona poprzez e-maile oraz grupy dyskusyjne na portalach społecznościowych.

W wymiarze praktycznym – dzięki spotkaniom udało się w większym stopniu zaangażować komisje IP z Warszawy w grudniowe protesty

przeciwko zwolnieniom w Polskim Busie oraz zaplanować akcję informacyjną dla imigrantów i imigrantek z Ukrainy, Rosji i Białorusi.

W Inicjatywie Pracowniczej od dłuższego czasu trwa dyskusja nad tym, w jaki sposób powinniśmy koordynować działania komisji w wymiarze terytorialnym oraz branżowym. Mazowieckie „spotkania koordynacyjne” można potraktować jako „pilotaż” takiej koordynacji w aspekcie terytorialnym (skupiającej komisje z danego obszaru). Na razie zebrania służą głównie wymianie informacji, ale jest szansa, że na ich podstawie rozwiną się także lokalne kampanie i akcje IP. Inicjatywy tego rodzaju pozwalają w praktyce przełamać podziały między różnymi branżami i pokazać wspólnotę interesów i problemów wszystkich pracowników i pracownic – większość spraw, które omawiamy na spotkaniach dotyczy w takim samym stopniu wszystkich uczestników i uczestniczek, bez względu na ich miejsce pracy.

W zebraniach regularnie udział biorą: Warszawska Komisja Środowiskowa, Komisja Zakładowa w Aelia Polska, Komisja Zakładowa w Narodowym Instytucie Audiowizualnym, Komisja Pracujących w Organizacjach Pozarządowych oraz Komisja Pracowników Sztuki. Okazjonalnie pojawiają się na nich także przedstawiciele i przedstawicielki Komisji Operatorów Żurawi, Komisji Zakładowej w Płockim Ośrodku Kultury i Sztuki oraz Komisji Zakładowej w Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich. W najbliższych miesiącach zaproszenie do udziału w spotkaniach zostanie także wysłane do komisji IP w grupach L'Oreal oraz SouterHoldings Poland (Polski Bus) – obie te komisje są strukturami ogólnopolskimi, zrzeszając jednak pracowników i pracownice z Warszawy. •

Praca tymczasowa – wyzysk stały? Dość tego!

W grudniu 2015 r. Inicjatywa Pracownicza oraz wspierające ją sekcje Federacji Anarchistycznej, przeprowadziły szereg akcji przeciwko zatrudnianiu pracowników poprzez agencje pracy tymczasowej.

Amazon zatrudnia, żeby zaraz cię zwolnić

Ogromna rotacja pracowników w zakładzie jest nieodłączną częścią polityki amerykańskiego potentata, zaś agencje są tu zasadniczym elementem wykonawczym. W połowie stycznia br., po największej fali zwolnień, Amazon wydał oświadczenie, iż do końca 2016 r. zamierza zwiększyć zatrudnienie w Polsce o tysiąc osób. Tym samym liczba stałych pracowników ma wzrosnąć z 4,5 tys. do 5,5 tys. Dotyczy to trzech centrów dystrybucyjnych mieszczących się w Poznaniu i Wrocławiu, gdańskiego Centrum Rozwoju Technologii oraz biura Amazon Web Service znajdującego się w Warszawie. Wkrótce Amazon zamierza też rozpocząć program rekrutacyjny na polskich uniwersytetach. Informacja ta nie budzi w nas jednak żadnego entuzjazmu, bowiem większość pracowników magazynów w dalszym ciągu zatrudniana jest przez agencje i regulaminie „wymieniana”

W istocie, w tym samym czasie, kiedy firma pozbywa się części przyjętych w zeszłym roku pracowników, współpracujące z korporacją agencje pracy tymczasowej rozpoczęły nową rekrutację. Ich przedstawiciele jeszcze w styczniu br. zabrali się za telefoniczne poszukiwanie kandydatów, którzy mogliby zastąpić zwolnione osoby. Reklamy Adecco zachęcają do aplikowania o pracę w magazynie, oferując m.in. posiłki za złotówkę, bezpłatny dojazd i, co absurdalne, stałą umowę o pracę.

Dwa lata temu sytuacja pracowników tymczasowych w Amazonie wyglądała jeszcze gorzej. Wtedy, po okresie świątecznym, pracę straciło większość osób zatrudnionych przez agencje. Duże kontrowersje budził też sposób, w jaki pracownicy byli informowani o zwolnieniu lub o nieprzydzieleniu z nimi umowy. W tym roku sytuacja uległa poprawie, co jest bezpośrednim efektem protestów i presji wywieranej na firmie przez związek i wspierające go środowiska. Nadal jednak połowa pracowników agencyjnych w Amazonie może liczyć co najwyżej na miesięczną umowę tymczasową.

Niepewność zatrudnienia dotyczy jednak także stałych pracowników. Niektórzy zmusza się do podpisanie wypowiedzenia za porozumieniem stron. Po okresie szczytu, w zamian za rezygnację z pracy, Amazon oferuje także pracownikom gotówkę. Podczas gdy w Stanach Zjednoczonych, przystając na taką propozycję, można otrzymać nawet 5 tys. \$, w Polsce jest to kwota między 2,5 a 5 tys. zł. W ten sposób firma z jednej strony próbuje wyciszyć rosnące niezado-

wolenie pracowników, a z drugiej stała rotacja pozwala nie tylko zmniejszyć koszty, ale także osłabić załogę, uniemożliwiając jej wspólną walkę o poprawę swojej sytuacji. Pracownicy są więc pod ciągłą presją utraty źródła utrzymania, słabej znają zakład oraz siebie nawzajem, łatwiej wywołać między nimi konflikty, żeby otrzymać kolejną umowę muszą też stale ze sobą konkurować.

Stali i agencjni – wszyscy jedziemy na tym samym wózku!

Model rywalizacji zwiększa wydajność zakładu, dyscyplinuje ludzi, zmusza ich, by pracowali jeszcze szybciej i ciężej. Pracownicy tymczasowi są pod tym kątem stale kontrolowani przez agencje pracy. W grudniu 2015 r. wizytatorzy z agencji nawet kilka razy dziennie przychodzili do pracowników i pouczali ich, by ci podkręcili tempo. Taka ciągła presja i zmuszanie do rywalizacji kształtuje w załodze przekonanie, że to pracownicy tymczasowi powodują podnoszenie norm. Jest to świadoma strategia Amazona, mająca na celu podzielenie interesów pracowniczych, podsycając w załodze konflikty o to, że ktoś pracuje „lepiej”, a ktoś inny „gorzej”. Ponadto, pracownicy tymczasowi pracują za krótko, by nabrać wprawy i doświadczenia potrzebnego do windowania norm w górę. Polityka szczucia „stałych” na „agencyjnych” i na odwrót, jest celowa i ma odwrócić uwagę pracowników od wspólnej walki o poprawę warunków pracy dla wszystkich.

Nie oznacza to jednak, że między pracownikami Amazona nie ma podziałów. Pochodzą z różnych miejscowości, często oddalonych od zakładu nawet o 100 km., pracują na różnych zmianach i działach. Te różnice są dodatkowo wzmacniane przez podział na „stałych” i „tymczasowych”. Z kolei interes „tymczasowych” jest dodatkowo rozbijany przez to, że są zatrudnieni przez trzy różne agencje. Mimo to pracownicy posiadają dużą siłę przetargową, wynikającą ze struktury miejsca pracy, chociażby dlatego, że hale magazynów koncentrują w jednym miejscu tysiące ludzi. Dlatego też niezwykle istotne jest przełamanie tych podziałów.

W tym celu, poza wspomnianymi na początku protestami, komisja IP w Amazonie wykonała kilka kroków. Po pierwsze, wystosowaliśmy do Amazona pismo, postulując w nim, aby negocjowano z nami maksymalną ilość osób zatrudnianych za pośrednictwem agencji. Taka praktyka została wymuszona przez pracowników

w niektórych większych zakładach. Załadaliśmy przy tym, aby Amazon zatrudniał większość osób bezpośrednio. Następnie weszliśmy w spór zbiorowy z agencjami, kierując do nich postulaty wysunięte wcześniej wobec Amazona (wyższe płace, regulacja czasu pracy, przerwy itd.), a dodatkowo załadaliśmy dłuższych umów i uproszczenia tzw. pasków płacowych. Wreszcie, wśród załogi zebraliśmy także podpisy pod petycją, by firma zrezygnowała ze śmieciowych form zatrudnienia i przyjęła pracowników na umowy na czas nieokreślony. W ciągu zaledwie kilku dni i tylko na jednej zmianie zebraliśmy ok. 500 podpisów. Obecnie zastanawiamy się nad postulatem zwiększenia odpisu na ZFŚS i objęcia nim także pracowników tymczasowych. Uważamy, że wszyscy powinniśmy mieć takie same wynagrodzenia, takie same prawa i umowy na czas nieokreślony.

Jako pracownicy zawsze jesteśmy zmuszeni funkcjonować w ramach konfliktu w obrębie szeregowego personelu oraz pomiędzy nami a zarządem, który chce wyciszyć z naszej pracy jak najwięcej zysku dla siebie. Podzieleni, nie jesteśmy w tej relacji wystarczająco silni. Ponadto, im bardziej niestabilne są warunki pracy w danym zakładzie, tym słabsza jest pozycja wszystkich pracowników. Natomiast im więcej pracowników czuje się pewnie, tym łatwiej jest walczyć o lepsze warunki pracy i płacy. Stałym pracownikom trudno będzie wywalczyć swoje postulaty, jeśli połowa załogi zatrudniona przez agencje będzie czuć się zbyt słaba, aby wesprzeć nasze żądania. Pracownicy tymczasowi potrzebują z kolei pomocy ze strony osób zatrudnionych na stałe, żeby zmienić politykę zatrudnienia w firmie. W takich zakładach, jak Amazon, pracownicy stanowią ogromną siłę i mogą perwersować postulaty zarówno pracowników stałych, jak i tymczasowych, ale będzie to możliwe tylko wtedy, kiedy połączymy siły we wspólnej walce.

Amazon jest tylko jednym z wielu przykładów wykorzystywania agencji do ograniczenia potencjału pracowników. Podobnie jest w wielu innych miejscach pracy, gdzie występuje wysoka koncentracja siły roboczej – na przykład w supermarketach. Dlatego – jako OZZ Inicjatywa Pracownicza – zamierzamy kontynuować protesty przeciwko śmieciowym formom zatrudnienia. Dziękujemy wszystkim solidaryzującym się z nami grupom za dotychczasowe wsparcie i liczymy na wspólne kontynuowanie działań przeciwko agencjom pracy tymczasowej. •

WYDARZENIA

Strajki w pomocy społecznej

Pomimo że pracownice i pracownicy pomocy społecznej należą do najniżej wynagradzanych grup zawodowych, strajki i protesty w ośrodkach pomocy społecznej czy powiatowych centrach pomocy rodzinie należą do rzadkości. Pomoc społeczna była też pozbawiona silnych organizacji związkowych, mogących przeciwstawić się kolejnym „oszczędnościom”. Za sprawą podjętych nieomal równocześnie, strajków w ośrodkach w Łodzi i Wierzbicy, rok 2016 może zapoczątkować koniec tego spokoju

JAKUB GRZEGORCZYK

Strajki i lokaut w Wierzbicy

29 grudnia 2015 r. cztery pracownice Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Wierzbicy (powiat radomski, woj. mazowiecki) odmówiły świadczenia pracy rozpoczynając strajk. Celem protestujących była podwyżka wynagrodzeń wszystkich zatrudnionych w GOPS-ie o 400 zł brutto. Strajk zainicjowały pracownice socjalne, wspierane przez opiekunki środowiskowe, które jednak zdecydowały się dalej świadczyć pracę, aby nie narażać swoich podopiecznych na niedogodności.

Wierzbicki ośrodek zatrudnia w sumie 12 osób, w większości kobiet: 6 pracownic socjalnych, 2 opiekunki środowiskowe, 1 asystenta rodziny, księgową, kierownik oraz pomoc administracyjno-księgową. Większość z nich otrzymuje wynagrodzenie na poziomie płacy minimalnej (1850 zł brutto miesięcznie), płace pozostałych – z wyjątkiem kierownik – są niewiele wyższe (np. 2100 zł brutto). W ubiegłym roku poprzednia kierowniczka GOPS-u ujęła się za pracownicami i starała się uzyskać od władz gminy obietnicę zabezpieczenia w budżecie odpowiednich środków, pozwalających także na podwyżki. W odpowiedzi, wójt Wierzbicy – Zdzisław Dulias, zwołał ją w trybie dyscyplinarnym i zastąpił Halina Janiszek. Janiszek wcześniej była dyrektorką Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Radomiu, którą odwołano ze stanowiska oficjalnie z powodu „utraty zaufania”, ale najprawdopodobniej przyczyną zwolnienia było niewłaściwe traktowanie podwładnych, którzy założyli jej sprawę o mobbing.

Niezależnie od zawirowań kadrowych, pracownice wierzbickiego ośrodka, zrzeszone w Polskiej Federacji Związkowej Pracowników Socjalnych i Pomocy Społecznej rozpoczęły spór zbiorowy przechodząc wszystkie jego obowiązkowe etapy: rokowania, mediacje, referendum strajkowe oraz ogłoszenie strajku. Pomimo tego, nowa kierowniczka GOPS-u od samego początku groziła protestującym zwolnieniem z pracy. Swoje groźby zrealizowała w styczniu, zapowiadając zwolnienie dyscyplinarne strajkujących z powodu „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”. Według kierowniczki ośrodka, pracownikom nie przysługuje prawo do strajku, ponieważ – zgodnie z Ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – „Prawo do strajku nie przysługuje pracownikom zatrudnionym w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądach oraz prokuraturze”; Ostatecznie, w styczniu zwolniono 2 osoby: przewodniczącą i wiceprzewodniczącą związku. Sankcje dyscyplinarne zostały zastosowane, pomimo że prokuratura nie stwierdziła jeszcze ewentualnej „nielegalności” strajku – Halina Janiszek samodzielną przysłała więc sobie prawo do decydowania czy strajk jest legalny, czy nie. Zwolnione

osoby zostały zastąpione przez nowe pracownice, które zatrudniono już na podstawie umów zleceni za wynagrodzenia niższe od płacy minimalnej. Odpowiedzią Federacji na działania kierowniczki GOPS-u i władz gminy było rozpoczęcie kolejnego sporu zbiorowego – tym razem w obronie „praw i wolności związkowych”. Spór utknął jednak na wstępnym etapie, ponieważ pracodawca nie podjął rokowań blokując tym samym całą procedurę. Federacja złożyła także zawiadomienie do prokuratury i skargę do Inspekcji Pracy przeciwko utrudnianiu prowadzenia sporu zbiorowego i działalności związkowej.

Walka pracownic GOPS-u wzbudziła zainteresowanie poza Wierzbicą: Solidarność ze strajkującymi wyraziły m.in. Warszawska Komisja Środkowiskowa i Komisja Pracujących w Organizacjach Pozarządowych, protest był też relacjonowany na łamach „Codziennika Feministycznego”. W styczniu strajkujące pracownice ośrodka odwiedziła delegacja komisji IP z Warszawy. Obecnie ani działania prawne prowadzone przez Federację, ani wsparcie dla strajkujących wyrażane przez inne organizacje nie skłoniły wójta Wierzbicy i kierowniczki GOPS-u do zmiany stanowiska. Konflikt trwa, ale jest bardzo prawdopodobne, że bez bardziej zdecydowanych działań jego finałem będą tylko zwolnienia strajkujących i trwała zamiana umów o pracę na umowy cywilnoprawne.

Strajk w Łodzi

11 stycznia 2016 r., w niecały tydzień po tym, jak w Wierzbicy kierowniczka GOPS-u zapowiedziała zwolnienie strajkujących pracownic, do strajku przystąpiło prawie 200 osób zatrudnionych w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej. Protest był finałem sporu zbiorowego, w którym Związek Zawodowy Pracowników Socjalnych domagał się przede wszystkim podwyżek pensji rekompensujących wcześniejsze obciążenie premii, respektowania wolności związkowych (w zakresie korzystania z „godzin związkowych”) oraz zwiększenia stanu zatrudnienia do poziomu wymaganego przez Ustawę o pomocy społecznej. Strajkujący żądali także ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej, poprawy warunków pracy biurowej (zapewnienie wszystkim miejsc do pracy z samodzielnym biurkiem w pokojach z dostępem do światła dziennego) oraz dostosowanie zasad rozliczania czasu pracy do specyfiki pracy socjalnej wykonywanej „w terenie”.

13 stycznia, strajkującym odwiedziła delegacja Łódzkiej Komisji Środkowiskowej IP, przekazując wyrazy solidarności od naszego związku oraz przeprowadzając krótkie wywiady na temat warunków pracy w pomocy społecznej w Łodzi. Wynikiem tych rozmów jest dość przynębiący obraz problemów, z jakimi borykają się samodzielnicy w łódzkim MOPS: głównym problemem jest obciążenie psychiczne związane z „wy-

chodzeniem w teren” do bardzo różnych osób i regularny kontakt w przemocą. Pracownicy i pracownice nie mają zapewnionego żadnego wsparcia psychologicznego. Często w pojedynkę są wysłane do domów osób objętych pomocą. Pracownice pracują w pomieszczeniach bez okien, po trzy osoby przy jednym biurku. Według ustawy, na jednego pracownika socjalnego, przypadać powinno maksymalnie 50 gospodarstw domowych, tymczasem w Łodzi, współczynnik ten wynosi ponad 100 do 1. Jak mówią pracownicy MOPS-u, tak zwanej papierkowej roboty ciągle przybywa, dlatego niejednokrotnie zabierają swoją pracę do domu. Dodatkowo różne ośrodki administracyjne i dyrektorzy cedują na nich pracę, która nie należy do ich obowiązków. W efekcie pracownicy i pracownice socjalne stają się zarzem psychologami, pedagogami, pracownikami administracji i osobami działającymi bezpośrednio w terenie. Sytuacja placowa w każdym wypadku jest inna, zależnie od odpowiedzialności i funkcji, ale dla przykładu, pracownica ze stażem 25 lat, po studiach wyższych oraz studiach podyplomowych pracująca w pełnym wymiarze godzin, otrzymuje 1700 zł na rękę.

W odróżnieniu od Wierzbicy, strajk w Łodzi szybko przybrał masowy charakter i pracy odmówiła większość zatrudnionych w łódzkich instytucjach pomocy społecznej. Protest organizowano na parterze budynku MOPS-u przy ul. Kilińskiego, a po dwóch tygodniach delegacja strajkujących przeprowadziła protest podczas sesji Rady Miasta. Mimo że początkowo władze odmawiały jakiegokolwiek rozmowy na temat podwyżek płac, rosnące zainteresowanie mediów i utrzymująca się duża frekwencja strajku skłoniły je w końcu do negocjacji. 25 stycznia, kiedy to ZZPS poinformował o wynikach spotkania z wiceprezydentem Łodzi, Tomaszem Tręlą, władze miasta zgodziły swoje stanowisko i zgodziły się na rozmowę na temat wynagrodzeń. Potrzeba było jednak jeszcze 18 dni, aby 11 lutego strajkujący i władze miasta podpisały porozumienie kończące strajk. Ostatecznie, pracownikom i pracownikom łódzkiego MOPS-u udało się wywalczyć:

- Podwyżki o 300 zł brutto od 1 lipca 2016 r. i o kolejne 200 zł od 1 stycznia 2017 r.;
- Gwarantowanie pracodawcy do „dochowania wszelkich starań [...] w celu zapewnienia sprawnego wykonywania przysługującym związkom zawodowym kompetencji”;
- Zobowiązanie pracodawcy do usprawnienia stanu technicznego pomieszczeń, w których wykonywana jest praca do końca 2017 r.;
- Wprowadzenie bardziej przyjaznym pracownikom i pracownikom zasad ewidencjonowania czasu pracy;
- Wypłacenie kwot zaległych dodatków za pranie odzieży roboczej w 2016 r.;



- Zobowiązanie ze strony pracodawcy do niewyciągania wobec strajkujących pracowników i pracownic konsekwencji za udział w strajku.

Deteminacja strajkujących przyniosła więc faktyczne zrealizowanie wszystkich postulatów, które były przyczyną sporu zbiorowego. Strajk w łódzkim MOPS-ie odniósł sukces przede wszystkim ze względu na wytrwałość załogi, która strajkowała równo przez miesiąc, nie ulegając presji wywieranej przez władze miasta, które stosowały standardowe sposoby mające zmniejszyć frekwencję: mgliste obietnice podwyżek „w przyszłości”, obwinianie strajkujących o „paraliż pracy ośrodka” i próby nastawienia podopiecznych OPS przeciwko pracownikom i pracownikom.

Perspektywy konfliktów w pomocy społecznej

Strajki w Łodzi i Wierzbicy łączy to, że centralnym problemem, o który walczyli pracownicy i pracownice były podwyżki płac, które w wielu wypadkach były na poziomie równym lub niewiele wyższym od wynagrodzenia minimalnego. Zgodnie z danymi GUS miasta zgodziły swoje stanowisko i zgodziły się na rozmowę na temat wynagrodzeń. Potrzeba było jednak jeszcze 18 dni, aby 11 lutego strajkujący i władze miasta podpisały porozumienie kończące strajk. Ostatecznie, pracownikom i pracownikom łódzkiego MOPS-u udało się wywalczyć:

- Podwyżki o 300 zł brutto od 1 lipca 2016 r. i o kolejne 200 zł od 1 stycznia 2017 r.;
- Gwarantowanie pracodawcy do „dochowania wszelkich starań [...] w celu zapewnienia sprawnego wykonywania przysługującym związkom zawodowym kompetencji”;
- Zobowiązanie pracodawcy do usprawnienia stanu technicznego pomieszczeń, w których wykonywana jest praca do końca 2017 r.;
- Wprowadzenie bardziej przyjaznym pracownikom i pracownikom zasad ewidencjonowania czasu pracy;
- Wypłacenie kwot zaległych dodatków za pranie odzieży roboczej w 2016 r.;

plac w OPS-ach jest jednak niższy niż wynikałoby to ze statystyk GUS: średnie wynagrodzenie pracowników i pracownic mieści się w przedziale 2760–5297 zł brutto miesięcznie, przy czym tak duża rozpiętość wynika z faktu, że kwota 5297 zł to przeciętne wynagrodzenie personelu kierowniczego. Dla innych grup zawodowych w pomocy społecznej średnia wygląda już dużo gorzej: pracownicy socjalni zarabiają średnio 3118 zł, a pozostali personel – 2342 zł. Przykłady z Łodzi i Wierzbicy dowodzą natomiast, że średnia w wielu wypadkach jest niemiernodajna dla stwierdzenia jak dużo zarabia „przeciętny pracownik socjalny”.

Tak niskie płace i niewielka dynamika wzrostu wynagrodzeń powinny tworzyć dogodne warunki do strajków i protestów. Specyfika pracy w pomocy społecznej polega jednak na tym, że – podobnie jak w przypadku ochrony zdrowia – odmowa pracy jest tu szczególnie trudna. Z jednej strony władze samorządowe używają straszałki w postaci ustawowych zakazu organizowania akcji strajkowych przez pracowników administracji samorządowej, argumentując, że personel OPS-ów stanowi jej część. Z drugiej, pomoc społeczna – podobnie jak ochrona zdrowia – jest branżą sfeminizowaną, w której funkcjonuje silny etos „opieki” a wszelkie protesty postrzegane są jako uderzające w osoby korzystające z pomocy. Nie oznacza to jednak, że pracownicy i pracownice pomocy społecznej nie protestują – w ubiegłym roku, przed strajkami w Wierzbicy i Łodzi, w całym kraju personel pomocy społecznej prowadził symboliczną akcję protestacyjną pod hasłem: „Ogólnopolski Dzień Czarnej Podkoszulki” mającą zwrócić uwagę na problemy pracowników OPS-ów. Akcją polegającą na przychodzeniu do pracy w czarnych strojach odbyła się 20 listopada, w przeddzień Dnia Pracownika Socjalnego. Udany przykład łódzkiego strajku i rozgłos, jaki zyskał protest w Wierzbicy mogą stać się jednak tymi wydarzeniami, które zachęcą pracowników i pracownice socjalne do aktywniejszego dopominania się o wyższe płace i godne warunki pracy. ■

WYDARZENIA

W wielu miastach Polski 4 kwietnia odbyły się demonstracje pod hasłem: „Nie dla torturowanie kobiet”. W Warszawie, wspólnie z ponad 10 tys. osób, głośno sprzeciwialiśmy się popieranym przez rząd PiS zmianom w ustawie antyaborcyjnej

MARTYNA ŁYSAKIEWICZ

Chodzi o projekt ustawy z inicjatywy obywatelskiej, który całkowicie zakazywałby aborcji (także w przypadku gwałtu czy trwałego uszkodzenia płodu), wprowadzałby termin „morderstwa prenatalnego” – m.in. kryminalizujący poronienie, a także ograniczałby dostęp do adekwatnej opieki zdrowotnej podczas ciąży. Poparcie dla tego projektu, który jest próbą drastycznego ograniczenia praw człowieka przez prawników ekstremistów, zapowiedziała m.in. premier Beata Szydło oraz prezes PiS Jarosław Kaczyński. Uczestniczki akcji na znak protestu przyniosły ze sobą wieszaki – symbol nielegalnie, niebezpiecznie i prowizorycznie wykonywanych aborcji.

Podczas manifestacji głos zabrała nasza koleżanka z Komisji Pracujących w Organizacjach Pozarządowych – Maria Świątek. Jej wystąpienia zostało przyjęte przez zgromadzonych owacją. Maria przypomniała w nim, że gdy w latach dziewięćdziesiątych brała udział w protestach, były one skierowane przeciwko zmianom przepisów na te, które obowiązują obecnie. Określiła tę ustawę mianem „okrutnej”. Jej zdaniem „za kpinę trzeba uznać nazywanie jej kompromisową”. Wspominała, że czas, gdy przegłosowano obecne przepisy był „bolesnym doświadczeniem niewielkiej grupy feministek, które zostały wówczas porzucone przez całe liberalne środowisko”. Jak stwierdziła, „wtedy zostaliśmy sprzedane za pakt z Kościołem”.

W dalszej części wystąpienia Maria argumentowała, że to nie liberalne, dobrze sytuowane środowiska ponoszą dzisiaj ciężkie konsekwencje braku odpowiedniego prawa do aborcji. Jak wiadomo, najsilniej odbija się to na osobach ubogich, których nie stać na zagraniczną „turystkę aborcyjną” lub nie mają dostępu do lekarza, który zabieg wykonałby potajemnie i odpłatnie. „To, co dzisiaj się dzieje, jest tylko domknięciem procesu, który gnębi nas od dwudziestu paru lat” – oceniła planowane zmiany. Nasza działaczka zaapelowała do tych środowisk, które wtedy, w latach dziewięćdziesiątych wykazywały bierność. „Pójdźcie dalej – tak, byliście/byłście głupie, ale jeśli zmądrzełicie to stańcie dzisiaj w obronie naszych praw. Jeżeli dzisiaj przeżywać frustrację, ponieważ rząd z was kpi, ponieważ wła-

dza nie dopuszcza was do głosu, ponieważ wciska wam prawa, których nie chcecie, to proszę zrozumieć, że to jest doświadczenie większości mieszkanki i mieszkańców tego kraju z ostatnich XX lat”. Przypomniała również, że w tamtym czasie ich wypowiedzi były ignorowane jako zdanie marginalnej grupy o skrajnych poglądach. Jednak obecnie konieczna jest społeczna solidarność „ponad podziałami politycznymi”. Wskazała, że rolę środowisk wielkomiejskich jest wspieranie milionów kobiet i dziewcząt w walce o należne im prawa człowieka. W tym również prawa do rzetelnej edukacji seksualnej i dostępności opieki zdrowotnej jako ochrony życia i zdrowia. W związku z tym apelowała o solidarność i sprzeciw wobec aroganckiej postawy władz. Obecny projekt ustawy antyaborcyjnej określiła jako zamach na prawa człowieka. Nie pierwszy i nie jedyny. Nawiązała tym samym do pomysłu rządu, by utrudnić czy nawet uniemożliwić osobom LGBT+ z Polski zawieranie jednopłciowych związków za granicą. Podkreślała absolutną konieczność, by również z nimi solidaryzować się i je wspierać. Swoją wypowiedź zakończyła hasłem „Solidarność nas wszystkich bronią!”, które chwilę później skandowało już kilka tysięcy gardel. ■

WYDARZENIA

Międzymiastówka feministyczna – ogólnopolskie spotkanie

Na przełomie stycznia i lutego 2016 r. we Wrocławiu odbył się dwudniowy zjazd grup i osób aktywnych w ruchu feministycznym. Jego głównymi celami było nawiązanie kontaktu między różnymi grupami i oddolnymi kolektywami, wymiana doświadczeń, przemyślenie strategii działań, dyskusje na temat aktualnych problemów oraz nawiązanie współpracy

typu dyskusja w Polsce. Osobne dyskusje i warsztaty były poświęcone prawom reprodukcyjnym (kwestiom dostępności aborcji i antykoncepcji) oraz problemom migracji i uchodźstwa. Zjazd wynikał z potrzeby tworzenia przestrzeni do dyskusji dla ruchu feministycznego w Polsce, działającego na rzecz progresywnej zmiany społecznej, a także w kontrolę do represyjnych polityk państwa i kapitału. Międzymiastówka uwidoczniła różnice w działaniu feministycznym, wynikające z obierania różnych strategii lub poglądów politycznych. Obecnie ruch feministyczny jest mocno rozproszony i podzielony. Obok oddolnych i niehierarchicznych kolektywów (radikalnie odcinających się od polityki głównego nurtu), mamy z jednej strony część ruchu, która silnie podlega procesom tzw. NGO-izacji (tworzeniu formalnych instytucji, które działają zgodnie z logiką grantową), z drugiej zaś strony neoliberalizacji – czyli zaprzęgnięciu feminizmu na rzecz formalnej równości między kobietami i mężczyznami (np. w polityce i biznesie) bez uwidocznienia mechanizmów wyzysku i opresji związanej z ograniczeniem zabezpieczeń socjalnych. Zjazd zaowocował nie tylko wymianą doświadczeń i strategii, ale również konkretnymi planami współpracy ogólnopolskiej, m.in. tworzeniu grup szybkiego reagowania (mobilizacji), tworzeniu sieci komunikacyjnych i archiwizowania wiedzy i doświadczeń, a także planów organizacji obchodów 8 marca. Międzymiastówka podjęła się również wypracowania wspólnego antywojennego manifestu feministycznego, w kontrolę do obecnych polityk migracyjnych w Europie. Uczestniczki były entuzjastycznie nastawione do kontynuacji międzymiastowych spotkań. Spotkanie było zorganizowane oddolnie i kolektywnie – własnymi środkami i pracą. Jedzenie gotowane było wspólnie, dzięki współpracy z grupą Jedzenie zamiast bomb (Food Not Bombs). ■

WYDARZENIA

O samostanowienie!



Przemówienie wygłoszone na warszawskiej XII Manifie przez Martynę Łysakiewicz z Komisji Pracujących w Organizacjach Pozarządowych OZZ IP

Współtowarzyszek, Współtowarzysze, jak co roku gromadzimy się na Manifie, by wyrazić sprzeciw wobec nierówności. Przychodzimy nadal, po kilkunastu latach, bo nadal zostaje wiele do zrobienia w tej kwestii, a zmiany, które zachodzą na naszych oczach, często są zmianami na gorsze. Mówię tu głównie o realiach rynku pracy, w których pracownica oraz pracownik stawiani są nie tylko w nierównej pozycji względem siebie, ale przede wszystkim względem pracodawcy. Głównym powodem, dla którego tu jesteśmy, jest nasza wiara w prawo do samostanowienia. Ponieważ nie ma prawdziwego samostanowienia, kiedy nasze decyzje wymuszone są walką o przetrwanie, kiedy godzimy się na niesprawiedliwe, gorsze warunki zatrudnienia, gdy alternatywą jest wyłącznie bezrobocie. Kiedy przekładamy decyzje o rodzicielstwie w obawie, że nie wrócimy już na rynek pracy i że zabraknie nam na piełuchy i czynsz. Kiedy zmuszone jesteśmy urodzić wbrew sobie, swojej sytuacji materialnej, wbrew swojemu zdrowiu, by następnie zostać bez jakiegokolwiek wsparcia. To wszystko stanowi systemową przemoc, ograniczającą naszą możliwość korzystania z prawa do samostanowienia. ■

Nie ma prawdziwej równości, kiedy część z nas nie ma z czego żyć, bo ktoś z nas urodził dziecko, bo PFRON da na nią mniejszą dotację, bo jej wygląd nie zgadza się z jej płcią metrykalną, bo jej pierwszym językiem nie jest polski. Nie ma prawdziwej równości, kiedy dopiero odpowiednia zasobność portfela lub zamieszkiwanie większego miasta otwiera nam dostęp do antykoncepcji, opieki zdrowotnej, czy nawet zatrudnienia. Nie ma prawdziwej równości, gdy nasze dzieci mówią „mamo” do swoich babć, bo to one się nimi opiekują, gdy my 14 godzin dziennie spędzamy w pracy i w mikrobusach, jadąc do pracy. Nie ma równości, gdy tracimy zdrowie i przestajemy mieć owulację pracując w złych warunkach i w zmiennym systemie dobowym. Wszystkie, niezależnie od pochodzenia, stanu majątkowego, przynależności, zasługujemy, by podejmować te decyzje bez strachu przed wykluczeniem społecznym, przed biedą, przed wypadnięciem z rynku pracy, przed utratą zdrowia. Zasługujemy na szacunek wobec naszego człowieczeństwa. ■



OZZ Inicjatywa Pracownicza wielokrotnie wspierała ruch lokatorski walczący o bezwarunkowe prawo do dachu nad głową. Kryzys mieszkaniowy, który objawia się poprzez brak dostępu do tanich mieszkań, rosnące czynsze i zadłużenie lokatorów, wreszcie przez eksmisje jest boleśnie odczuwany przez pracowników i pracownice w Polsce.

Od lat udział płac w zysku przedsiębiorców maleje (w Polsce jest jeden z najniższych w Europie). Znaczącą część naszych niskich zarobków przeznaczamy na rosnące czynsze i opłaty. Często wracają one do kieszeni tych, którzy wyzyskują nas w pracy, czy tych których stać na inwestowanie na rynkach nieruchomości. Podczas gdy publiczne fundusze wydaje się często na „turystrykę biznesową” czy infrastrukturę dostępną nielicznym, mieszkań komunalnych brak. Poprzez niskie płace i wysokie czynsze pracodawcy i kamienicznicy oraz developerzy cementują nierówność i potwierdzają swoje ekonomiczne przywileje.

Dlatego uważamy, że ruch pracowniczy i lokatorski powinny iść w jednym szeregu. W Warszawie wspieramy działania m.in. Warszawskiego Stowarzyszenia Lokatorów, w Poznaniu Wielkopolskiego Stowarzyszenia Lokatorów, we Wrocławiu Akcji Lokatorskiej. Również w innych miastach staramy się być obecni na blokadach eksmisji, pikietach czy dyskusjach o krztalcie miasta.

W Biuletynie Związkowym „Inicjatywa Pracownicza” chcemy regularnie publikować artykuły na temat walk lokatorów i lokatorek. Zachęcamy do nadsyłania materiałów.



DODATEK LOKATORSKI / POZNAŃ

Rugowanie mieszkańców działek



W dniu 29 stycznia 2016 roku pod Urzędem Miasta w Poznaniu odbyła się demonstracja ponad 100 mieszkańców działek zorganizowana przez stowarzyszenia działkowców i Wielkopolskie Stowarzyszenie Lokatorów. Na ręce prezydenta miasta złożono petycję domagającą się zaprzestania działań zmierzających do wysiedlenia mieszkańców działek.

22 stycznia podczas wizyty Rzecznika Praw Obywatelskich w Poznaniu przedstawiciele stowarzyszenia ogrodów działkowych i ruchu lokatorskiego zwrócili się z prośbą o przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego. Chodzi o osoby, które z braku innej możliwości zamieszkują ogrody działkowe. Grozi im wysiedlenie. Problem może dotknąć setek tysięcy rodzin na terenie całego kraju.

W grudniu 2013 r. Sejm RP uchwalił nową ustawę o Rodzinnych Ogrodach Działkowych (ROD). Niestety jest ona niekorzystna dla osób mieszkających w ogrodach działkowych, a także posiadających ponadnormatywne altany. Mimo wielu wniosków skierowanych do biur poselskich wszystkich partii politycznych od działkowców z różnych ogrodów z całej Polski politycy nie wzięli pod uwagę faktycznej sytuacji działkowców, w tym realnego zagospodarowania działek w momencie wejścia w życie nowej ustawy o ROD.

Po dwóch latach obowiązywania ustawy w Polsce działkowców z różnych ogrodów zaczynają dotyczyć konsekwencje nieadekwatnych przepisów. Artykuł 12 ustawy o ROD całkowicie zakazuje zamieszkiwania w ogrodach działkowych, natomiast artykuł 13 zabrania posiadania altany o powierzchni większej niż 35 m², co zupełnie ignoruje faktyczny stan zabudowań w momencie uchwalenia nowych przepisów. Tymczasem Okręgowy Zarząd w Poznaniu w swojej uchwale w sprawie budownictwa ponadnormatywnego i zamieszkania na terenie działek przyjął, że tylko w przypadku poznańskich ogrodów zamieszkałych jest aż 1787 działek (czyli budynków postawionych na działkach ogrodowych), w tym 1348 na terenie Poznania i 439 poza Poznaniem. Łącznie dotyczy to 3885 osób. Jak czytamy w uchwale Okręgowego Zarządu Polskiego Związku Działkowców (PZD), w 1721 przypadkach osoby zamieszkujące działki posiadają meldunek. Według naszych szacunków problem jest o wiele szerszy i może dotyczyć nawet 5000 działek na terenie Poznania

i 3000 działek poza Poznaniem. Skalę zjawiska w kraju trudno oszacować, ale dotyczy ono prawdopodobnie setek tysięcy rodzin.

Altany na ogrodach działkowych powstawały przez kilkadziesiąt lat, a ich odgórne ograniczenia ich wielkości nie były rygorystycznie przestrzegane. Po wielu latach PZD, który de facto dopuścił do tego stanu, chce egzekwować od działkowców przestrzeganie ustawy. Dzisiaj działki to jednak już nie tylko zagonki z warzywami, lecz dla niektórych cały majątek życia, a także ostatnia deska ratunku przed bezdomnością. Obecnie większość młodych ludzi nie ma perspektyw na godne życie i zakup własnościowego lokum, a starszym osobom, które przez całe swoje życie wierzyły w ten kraj, nie wystarczy środków na utrzymanie mieszkania. To właśnie tacy ludzie, łapiąc się ostatniej deski ratunku, zamieszkują na ogrodach działkowych. To nie „cwaniacy”, jak nazywa ich Polski Związek Działkowców w uchwale 1/IV/2015 Krajowej Rady PZD, ale ludzie zmuszeni przez sytuację ekonomiczną do zamieszkania w altanie, by mieć jakikolwiek dach nad głową. W Poznaniu wśród rodzin zamieszkujących działki ogrodowe znajdują się również ci, którzy wcześniej zostali brutalnie wysiedleni przez „czyszcicieli kamienic” ze swoich mieszkań (np. z lokali przy ulicy Piaskowej).

Oczywiście każdy z działkowców zdaje sobie sprawę, że jego lub jej zamieszkanie w ogrodach jest sprzeczne z ustawą ROD, Statutem PZD i Regulaminem ROD, ale zdecydowana większość nie ma alternatywy. Stanęli przed wyborem: albo działka ROD, albo życie „pod mostem”, więc nie ma się co dziwić, że decydują się na zamieszkanie na ogródkach działkach. Co więcej, mieszkających na stałe w ogrodach działkowych przybywa, w niektórych ogrodach przybywa także nadmetrażowych altan.

PZD pod koniec 2015 r. bardzo intensywnie rozpoczął debatę nad tym problemem. Niestety decyzje, które podejmuje, uderzają w mieszkających i posiadających nadmetrażowe altany. Konsekwencje poniosą zwykli ludzie. Ogólnie rzecz ujmując, PZD jako stowarzyszenie ogrodowe prowadzące większość ogrodów w Polsce planuje wypowiedzenie umów dzierżawy działkowej osobom zamieszkującym, a także posiadającym nadmetrażowe altany. Najgorsze w tym wszyst-

kim jest to, że – w świetle nowej ustawy – ma do tego prawo. Uchwała Krajowej Rady PZD nr 362/2015 z 18.12.2015 r., uchwała Okręgowego Zarządu PZD w Poznaniu 1/V/2015 z 5.12.2015 r., a także komunikat Krajowej Rady PZD z 15.12.2015 r. w sprawie budownictwa ponadnormatywnego i zamieszkania na ROD jednoznacznie wskazują, że wiele osób może utracić dach na głowę.

Niektóre władze okręgowe PZD już rozpoczęły kampanię rugowania mieszkańców działek z ich siedzib na terenie ogródków działkowych. Dla wielu tysięcy osób w Poznaniu i aglomeracji poznańskiej, jak też w całym kraju, oznaczać to może utratę miejsca zamieszkania i bezdomność. Musimy przypomnieć, iż osiedlani się na działkach przybrało masowych charakter jeszcze przed 1989 r. i było odpowiedzią na niezaspokojone potrzeby mieszkaniowe z czasów PRL-u. Problem narastał także po transformacji ustrojowej. Polska w dalszym ciągu posiada jeden z najniższych w Europie współczynników liczby mieszkań przypadających na 1000 mieszkańców. Wskaznik ten jest powszechnie uznawany za miernik niezaspokojonych potrzeb mieszkaniowych.

Trzeba też podkreślić, iż wiele osób zamieszkujących działki zwracało się do władz samorządowych z wnioskiem o przydział lokalu komunalnego i uzyskiwały odmowę, ponieważ w urzędach twierdzono, że ich potrzeby mieszkaniowe są zaspokojone. Uznano zatem altany za mieszkania. Zgodnie jednak z Konstytucją Rzeczypospolitej Polski (art. 75) władze publiczne są zobowiązane do prowadzenia polityki sprzyjającej zaspokojeniu potrzeb mieszkaniowych obywateli i obywaterek. Dziś ani miasto Poznań, ani żadna inna gmina nie może się uchylać od odpowiedzialności za ten stan rzeczy, a władze PZD winny powstrzymać się od rugowania mieszkańców działek ogrodowych, aż do momentu zabezpieczenia ich potrzeb mieszkaniowych. Jest oczywiste, że problem ten, który narastał od 30–40 lat, nie może zostać rozwiązany z dnia na dzień, a całej odpowiedzialności nie można zrzucić na mieszkańców ROD.

Pismo wręczone RPO podpisał prezes zarządu Stowarzyszenia Ogrodów Działkowych „Forsycja”, Rafał Zawadzki i przewodnicząca zarządu Wielkopolskiego Stowarzyszenia Lokatorów, Anastazja Wieczorek-Molga.

DODATEK LOKATORSKI / LUBLIN

Każdy i każda ma prawo do mieszkania. W Lublinie władze miasta naruszyły prawa człowieka.

Zaczęło się w sierpniu 2015 r. gdy Zarząd Nieruchomości Komunalnych (ZNK) zlecił zewnętrznej firmie „Masta M. Stalinger” przeprowadzenie eksmisji 15 rodzin. Szukaliśmy informacji na jej temat. Kilka lat wcześniej w Warszawie firma nie zapewniła pomieszczeń tymczasowych dla eksmitowanych osób. Sprawa trafiła do prokuratury.

Poinformowaliśmy ZNK, ale Zarząd nie chciał rozwiązać umowy ani nawet sprawdzić tej informacji. Tempo było ekspresowe – kilka eksmisji dziennie. Nic dziwnego, bo kancelaria była z Wrocławia, komornik – Artur Łukomski – przyjechał ze Świebodzina, a firma przeprowadzkowa z Sosnowca. Eksmisje miały się zakończyć w ciągu tygodnia. Całość wynagrodzenia dla firmy miała wynosić 90 tysięcy złotych.

Eksmisje na bruk

Skontaktowaliśmy się z pierwszą zagrożoną eksmisją osobą. Dowiedzieliśmy się, że miała trafić do hotelu robotniczego w Świdniku. Pojechaliśmy na miejsce. W hotelu nikt nie słyszał o tej kancelarii, urzędzie miasta ani eksmisjach. Na miejscu dopiero po godzinie przekonaliśmy komornika, żeby sprawdził czy są zabezpieczone pomieszczenia tymczasowe. Wstrzymano siedem eksmisji z powodu ich braku.

Następnego dnia hotel wydał oświadczenie, że kancelaria wprowadziła ich w błąd. Miejsca były zarezerwowane przez inną spółkę, bez żadnej umowy. Podano fikcyjne adresy mailowe, nie informowano, że to rezerwacja dla osób eksmitowanych. Drugi ośrodek w Ciecierzynie też wycofał się z rezerwacji. Kancelaria znalazła pomieszczenia tymczasowe 75 km od Lublina. Wszystkie osoby miały być przewiezione do ośrodka dla

osób doświadczających bezdomności, w bylej jednostce wojskowej, w środku lasu. Prowadzi go Fundacja Tarkowskich Herbu Klamry. Dwa baki i jeden blok. Dostęp do zimnej bieżącej wody, ogrzewanie z pieca centralnego, dogrzewane piecykami węglowymi i elektrycznymi. Najbliższy sklep jest ok. 5 km od ośrodka, a ośrodek pomocy społecznej – 12 km. Spod ośrodka kursuje jeden autobus na dobę. Osoby zakwaterowane oddają połowę swoich dochodów i nieodpłatnie pracują na rzecz ośrodka. Trudno im znaleźć zatrudnienie. Tylko w lecie pracują dorywczo.

Ostatecznie w sierpniu udało nam się powstrzymać jedną eksmisję. Inne ostatecznie doszły do skutku. Ludzie są bezdomni – z dała od miasta, w którym mieszkali przez lata.

Lokatorski telefon alarmowy

Uruchomiliśmy lubelski telefon alarmowy. Zgłaszają się do nas osoby zagrożone eksmisją z prośbą o wsparcie. Im więcej jest spraw, tym większe mamy przekonanie, że poza nami nikogo nie obchodzi, co się z tymi ludźmi dzieje, i co się z nimi stanie po eksmisji. Nie mają się gdzie podziać – trafiają na bruk. Ani pomieszczenie tymczasowe na miesiąc, ani noclegownia nie są przeciwdziałaniem bezdomności. Sąd nie sprawdził rzetelnie sytuacji osób i rodzin. Przez to – wbrew prawu – nie przyznawał prawa do lo-

kalu socjalnego: osobom z niepełnosprawnością, bezrobotnym i rodzinom, w których są dzieci.

Urzednicy doprowadzili do tego, że ludzie wpadli w spiralę zadłużenia. Nie informowali ich o możliwości ugody. Nie reagowali, gdy zadłużenie się pojawiło. Obecny program oddłużeniowy w Lublinie obowiązuje tylko osoby z zadłużeniem do 15 tys. zł i dotyczy bezrobotnych oraz osób korzystających z pomocy społecznej. Przez 4 lata przystąpiło do niego... 12 osób. A co z pozostałymi? Zadłużona jest połowa z ok. 9 tys. mieszkań komunalnych. Urzednicy nie sprawdziли indywidualnej sytuacji tych rodzin. Czy są tam osoby z niepełnosprawnością, dzieci?

W Lublinie to działa jak automat: masz zadłużenie – czeka cię eksmisja. Bez znaczenia czy to 8 tys. zł, czy 100 tys. zł. Bez znaczenia, w jakiej sytuacji się znajdujesz. Nie ma zasobu pomieszczeń tymczasowych. Wszystkie osoby są kierowane do noclegowni albo do schroniska. Brakuje lokali socjalnych – jest ich cztery razy mniej niż zapotrzebowanie. Dodatkowo 5 tys. osób złożyło wnioski o mieszkanie. Czekają od 3 do 13 lat w kolejce po dach nad głową.

Kryminalizacja lokatorów i lokatorek

Zgłosiła się do nas rodzina z dwójką 2-letnich dzieci. Tylko partner pracuje. Korzystają z pomocy społecznej. Nie mieli gdzie się podziać. Nie

mieli pieniędzy na najem po cenach rynkowych. Zajęli pustostan. Wyremontowali go. Regulowali opłaty. Chcieli podpisać umowę, ale ZNK się nie zgodziło. Sprawa trafiła do sądu. Nie przyznano im prawa do lokalu socjalnego. ZNK skierowało zawiadomienie do prokuratury o wdarciu się do lokalu. Sąd zasądził grzywnę. Wzięli kredyt – „chwilówkę”, żeby zapłacić grzywnę. Teraz spłacają koszty postępowania sądowego i kredyt. Za chwilę zgłosi się do nich komornik. Nie mają szans na mieszkanie, bo zajęli lokal „na dziko”. Zostają z długiem i bez dachu nad głową. Nie dość, że urzednicy wyrzucają ich na ulicę, to jeszcze zrobili z nich przestępców. Takich sytuacji jest w Lublinie mnóstwo.

5 grzechów głównych władz Lublina

Podstawne zaniedbania w Lublinie to: eksmisje na bruk, brak programu oddłużeniowego, brak lokali socjalnych, rzucanie odpowiedzialności za ludzi na prywatną kancelarię komorniczą, niesprawdzanie indywidualnej sytuacji osób zagrożonych eksmisją. Tymczasem eksmisja na bruk narusza godność człowieka, jego prawo do życia rodzinnego i prywatnego. Rozumie to Trybunał Konstytucyjny i Europejski Trybunał Praw Człowieka. Tylko urzednicy i urzędniczki w Lublinie nie potrafią tego pojąć. I dopóki tego nie zrozumieją, będziemy im patrzeć na ręce.

DODATEK LOKATORSKI / POZNAŃ

Działania Wielkopolskiego Stowarzyszenia Lokatorów w ostatnich dwóch latach

4 stycznia 2016 r. odbyło się walne zgromadzenie WSL. Dotychczasowy zarząd złożył sprawozdanie za lata 2014-2015. W składzie nowych władz zaszły niewielkie zmiany. Przewodniczącą została wybrana na kolejną kadencję Anastazja Wieczorek-Molga.

W ramach działań WSL codziennie, nie wyłączając niedziel i świąt, przy telefonie dyżuruje osoba, która udziela porad lokatorskich, informuje jak można zareagować w sytuacjach kryzysowych, umawia lokatorów na wizyty w ich mieszkaniach albo w siedzibie stowarzyszenia, gdzie – po przejrzeniu dokumentów – podejmujemy dalsze kroki. W ostatnich dwóch latach podjęto szereg interwencji w sprawie nekowania lokatorów m.in. kamienic przy ulicy Ta- czaka, Kościelnej, Niegołęwskich, Jackowskiego, Poznańskiej, Tylnego Chwaliszewia, Łozowej. Zablockowano także kilka nielegalnych eksmisji jak np. przy ulicy Matejki, Starolekciej, Grunwaldzkiej, Krauthofera. Nie wszystkie tego typu akcje zakończyły się sukcesem – mieszkającego przy ulicy Chwałkowskiego lokatora eksmitowano.

Działacze i działaczki WSL wspierają lokatorów kamienic, których właściciele łamią prawa najmcom – piszą różnego rodzaju pisma oraz podejmują szereg interwencji w różnych in-

stytucjach. Przy wsparciu WSL udaje się polubowne załatwić sprawy lokatorów i wpłynąć na zmianę złych lub wręcz szkodliwych decyzji urzędników. Ale bywa też, iż zmuszeni jesteśmy pikietować pod urzędami. Niekiedy podejmowane są mediacje pomiędzy lokatorami i prywatnymi właścicielami.

WSL podjął też szereg interwencji i działań w obronie praw społeczności romskiej pochodzenia rumuńskiego zasiedlającej koczowiska i pustostany. Na początku 2014 r. w sekretariacie prezydenta miasta Poznania złożono list otwarty w sprawie dramatycznej sytuacji rodzin rumuńskich Romów zamieszkujących stolice wielkopolski. Blokowano także próby nielegalnych wysiedleń Romów.

Uczestniczyliśmy i organizowaliśmy też szereg konferencji lokatorskich np. w Warszawie 6 kwietnia 2014 r. w ramach projektu: „Martha Rosler: Mieszkalnictwo. Pustostany. Mieszkania bez ludzi, ludzie bez mieszkań w nowej Polsce”,

czy w Poznaniu, gdzie od 6 do 11 XI 2015 r. zorganizowaliśmy międzynarodową konferencję lokatorską pt.: „Miasto dla ludzi – nie dla zysku”. Zrealizowaliśmy także badania terenowe oraz film dokumentalny pt.: „(Sub) standard” o mieszkaniach socjalnych w Poznaniu.

WSL bierze także udział w obradach różnych gremiów i próbuje wpłynąć na politykę mieszkaniową miasta. Zajmujemy stanowiska w sprawach istotnych dla lokatorów, jak np. w sierpniu 2015 r. w sprawie planowanej podwyżki czynszów w poznańskich mieszkaniach komunalnych (ostatecznie do podniesienia czynszów nie doszło).

Obecnie należy wyróżnić trzy zasadnicze kierunki działań WSL. Po pierwsze jest to finansowe wsparcie dla osób walczących przed sądami z „czyszcicielami” kamienic. Obecnie trwa jeden z takich procesów, w którym poszkodowanych jest około 100 rodzin. W listopadzie 2014 r. lo-

katorki dręczone przez „czyszcicieli” kamienic żądały zadośćuczynienia od jednego z poznańskich banków za doznane krzywdy, bo powiązana z nim spółka wynajmowała „czyszcicieli”.

Po drugie działamy na rzecz odstąpienia miasta od roszczeń odszkodowawczych wobec ponad 330 gospodarstw domowych. Czekać latami na przydział mieszkania socjalnego, lokatorzy zmuszeni byli do płacenia tzw. karnego czynszu (odszkodowania), a w przypadku, gdy nie byli w stanie go pokryć, prywatnym właścicielom zajmowanych przez nich mieszkań kwoty te wypłać miasto. Teraz samorząd chce zwrotu tych pieniędzy od lokatorów, pomimo że to w jego obowiązku leżało zapewnienie mieszkań socjalnych. Karny czynsz był naliczany wg stawek rynkowych, zaczynających się od 10 zł za m², przy czym czynsz w lokalach socjalnych wynosi w Poznaniu 2,45 zł za m². W tej sprawie WSL zorganizowało kilka pikiet, ponadto skierowaliśmy tę sprawę do Rzecznika Praw Obywatelskich.

Po trzecie zamierzamy działać przeciwko wysiedleniom mieszkańców działek ogrodowych. Już w sierpniu 2014 r. do Wielkopolskiego Stowarzyszenia Lokatorów zgłosili się mieszkańcy altan działkowych na poznańskim Chartowie. Obszar, będący starymi ogródkami działkowymi, zamieszkiwało około 10 osób. Ogrody są zamieszkiwane w Poznaniu i okolicach przez tysiące rodzin, w niektórych przypadkach trwa to nawet od kilkudziesięciu lat, co jest efekt uprzedniej i obecnej polityki mieszkaniowej państwa. Teraz próbuje się ich wyrugować.

AKCJA LOKATORSKA

ul. Paulińska 4/8, 50-247, Wrocław
www.akcjalokatorska.pl
akcjalokatorska@gmail.com
tel. 697-166-212

WARSZAWSKIE STOWARZYSZENIE LOKATORÓW

ul. Klauudy 28/38, 01-684, Warszawa
www.lokatorky.pl
info@lokatorky.pl
tel. 601-365-690

WIELKOPOLSKIE STOWARZYSZENIE LOKATORÓW

ul. Fredry 5/3a, 61-701, Poznań
www.wsl-poznan.pl
wsl.stowarzyszenie@gmail.com
tel. 501-097-760

LUBELSKA AKCJA LOKATORÓW

www.facebook.com/lubelskaakcjalokatorska
www.lubelskaakcjalokatorska.wordpress.com
lubelska.akcja.lokatorky@gmail.com
tel. 667-674-720

PORADY PRAWNE

Umowa o pracę a umowy cywilnoprawne

Poniższy tekst jest skróconą wersją artykułu „Umowa o pracę – kiedy masz do niej prawo i dlaczego jest dla Ciebie lepsza od umów cywilnoprawnych”. Pełny tekst jest dostępny na stronie internetowej www.ozzip.pl w dziale „porady prawne”, zostanie on także wydany w formie broszury

JAKUB GRZEGORCZYK

W Polsce ponad dwa miliony pracowników i pracownic jest zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych (o dzieło i zlecenie) lub prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą. Chociaż wiele z tych osób powinno mieć normalne umowy o pracę, to jednak pracodawcy wolą zatrudniać ich na umowach cywilnych. Czemu? Ponieważ w ten sposób łatwiej się ich pozbyć i mają one mniej praw niż osoby zatrudnione na umowach o pracę.

Wiele osób pracujących na umowach cywilnoprawnych nie zdaje sobie sprawy z tego ile traci na tym, że nie ma umowy o pracę. Kodeks pracy, który reguluje zasady zatrudnienia na umowach o pracę, zawiera wiele reguł odnośnie wynagrodzeń, czasu pracy czy zasad rozwiązywania umów o pracę. Umowy cywilnoprawne są natomiast regulowane przez Kodeks cywilny, który daje wykonawcom/zleceniobiorcom dużo mniejszą ochronę. Poniżej prezentujemy porównanie najważniejszych różnic pomiędzy umowami o pracę a umowami śmieciowymi.

Wynagrodzenia

Umowa o pracę: Twoje miesięczne wynagrodzenie nie może być niższe niż płaca minimalna – w 2016 r. wynosi ona 1850 zł brutto/mies. Osobom pracującym na umowach o pracę przysługuje szereg dodatków do wynagrodzenia – np. za pracę w porze nocnej lub za pracę w szkodliwych warunkach. Dodatki te są określone w kodeksie pracy lub w zakładowych regulaminach wynagradzania (a czasami w układach zbiorowych).

Umowy cywilnoprawne: Twoje wynagrodzenie może być ustalone w umowie na dowolnej wysokości – także niższej niż płaca minimalna (choć rząd planuje wprowadzenie w drugiej połowie 2016 r. minimalnej stawki godzinowej dla osób pracujących na umowach zlecenie). Nie przysługują ci też żadne dodatki do wynagrodzenia – otrzymujesz taką płacę jaką wpisano w umowie.

PORADY PRAWNE

Zmiany w umowach na czas określony

22 lutego 2016 roku weszły w życie nowe przepisy Kodeksu Pracy odnoszące się do umów na czas określony (zwanych też umowami terminowymi). Poniżej prezentujemy najważniejsze informacje o tym, co się zmienia opracowane na podstawie artykułu „Umowy na czas określony – dłuższe okresy wypowiedzenia, nadal mniejsza ochrona”. Pełną wersję artykułu możecie przeczytać w dziale „Porady prawne” na stronie internetowej www.ozzip.pl

KATARZYNA RAKOWSKA

Na czym polegają zmiany?

Z jednym pracodawcą będzie można podpisać maksymalnie 3 umowy o pracę na czas określony, niezależnie od tego czy między tymi umowami były przerwy, czy nie – do tej pory istniał limit 3 umów na czas określony z jednym pracodawcą, ale tylko jeśli pomiędzy nimi nie było przerw dłuższych niż miesiąc;

Z jednym pracodawcą będzie można podpisać umowę na czas określony maksymalnie na 33 miesiące. Łączny czas trwania kilku (maksymalnie trzech) umów o pracę na czas określony też nie będzie mógł trwać dłużej niż 33 miesiące. Do tej pory nie było żadnego limitu czasowego trwania umów terminowych i zdarzało się, że niektóre zakłady zawierały umowy czasowe np. na 7 lat;

Okresy wypowiedzeń umów o pracę na czas określony będą takie same jak okresy wypowiedzeń umów na czas nieokreślony – tzn.:

- 2 tygodnie – jeśli osoba zatrudniona była krócej niż sześć miesięcy;
- 1 miesiąc – jeśli osoba zatrudniona była od sześciu miesięcy do trzech lat;
- 3 miesiące – jeśli osoba zatrudniona była co najmniej trzy lata.

Do tej pory umów terminowych zawieranych na okres krótszy niż 6 miesięcy nie można było rozwiązać za wypowiedzeniem, a w tych trwających dłużej niż pół roku okres wypowiedzenia mógł wynosić maksymalnie 2 tygodnie (o ile tak zapisano w umowie).

Na jedno stanowisko pracy będzie można podpisać tylko jedną umowę

trzeba podać przy rozwiązaniu umowy terminowej w trybie dyscyplinarnym.

W przypadku wypowiedzenia umów o pracę obowiązuje tzw. „okres wypowiedzenia” (tj. okres jaki upływa od momentu zawiadomienia pracownika lub pracownicy o zwolnieniu do rozwiązania się stosunku pracy), który jest zależny od długości zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

W przypadku umów na czas określony, długość zatrudnienia do ustalenia okresu wypowiedzenia liczy się od 22 lutego 2016 r. (ponieważ wcześniej umowy terminowe miały krótsze okresy wypowiedzenia, które zostały wydłużone nowelizacją Kodeksu pracy z czerwca 2015 r.).

Jeżeli Twoja umowa zostanie wypowiedziana lub rozwiązana z naruszeniem przepisów Kodeksu pracy, to masz prawo domagać się przed sądem przywrócenia do pracy (przy umowach na czas nieokreślony) lub odszkodowania (przy umowach na czas określony).

Umowy cywilnoprawne: Czasami w umowach zlecenia podaje się okresy wypowiedzenia wynoszące najczęściej od kilku dni do kilku tygodni, ale nie ma takiego obowiązku. Istnieje też możliwość rozwiązania umowy zlecenia w każdej chwili bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jeśli Twój szef rozwiąże z Tobą umowę „bez ważnego powodu” to możesz dochodzić odszkodowania za powstałą w ten sposób szkodę w sądzie cywilnym. Nie przysługuje Ci jednak prawo do „przywrócenia do pracy”.

Kary i potrącenia z pensji

Umowa o pracę: Twoje wynagrodzenie jest chronione przed potrąceniami komorniczymi w następujący sposób:

- przy egzekucji świadczeń alimentacyjnych można dokonać potrąceń nie większych niż ⅓ pensji netto;
- przy pozostałych potrąceniach komorniczych można dokonywać ich do wysokości nie wyższej niż połowa miesięcznego wynagrodzenia netto;
- jeśli komornik egzekwuje jednocześnie potrącenia alimentacyjne i niealimentacyjne to ich łączna wysokość nie może być wyższa niż ⅓ wynagrodzenia netto;
- kwota wolna od potrąceń jest równa płacy minimalnej (przy zatrudnieniu na pełen etat, przy zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy, kwota wolna od potrąceń jest ustalana proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, np.: przy zatrudnieniu na ¾ etatu, kwota wolna od potrąceń wynosi ¾ pensji minimalnej).

Umowy cywilnoprawne: Twoje wynagrodzenie nie jest w żaden sposób chronione przed potrąceniami i karami pieniężnymi – potrąceń (np. komorniczych) można dokonywać w dowolnej wysokości, a wysokość kar zależy od tego, co zapisano w umowie.

Choroba

Umowa o pracę: Podczas choroby osoby pracujące na umowach o pracę mogą korzystać z publicznej służby zdrowia oraz mają prawo do otrzymywania:

- zasiłku chorobowego wynoszącego 80% średniej pensji z ostatnich 12 miesięcy, jeśli przebywają na zwolnieniu lekarskim (także na zwolnieniu lekarskim na chore dziecko lub inną osobę od nas zależną!);
- zasiłku chorobowego wynoszącego 70% średniej pensji z ostatnich 12 miesięcy, jeśli przebywają w szpitalu;
- zasiłku chorobowego wynoszącego 100% średniej pensji z ostatnich 12 miesięcy, jeśli zachorują w trakcie ciąży.

Umowy cywilnoprawne: Osoby zatrudniane na umowach zlecenia i samozatrudnione mogą korzystać z publicznej służby zdrowia, ale podczas choroby otrzymują zasiłek tylko jeśli wcześniej zgłoszą pracodawcy, że chcą być objęci dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym w wysokości 2,45% kwoty brutto na umowie. Wysokość zasiłku jest ustalana podobnie jak w przypadku osób zatrudnionych na umowach o pracę.

Osoby pracujące na umowach o dzieło, jeśli chcą korzystać publicznej służby zdrowia, muszą

się samodzielnie ubezpieczyć w NFZ. Nie przysługują im jednak prawo do otrzymywania zasiłku chorobowego.

Ciąża, rodzicielstwo, opieka

Umowa o pracę: Pracownice w ciąży są chronione przed zwolnieniem z pracy, nie mogą pracować w nadgodzinach ani w porze nocnej. Nie mogą także pracować w warunkach szkodliwych.

Pracownikom i pracownicom wychowującym dziecko do lat 14 przysługują dodatkowe 2 dni płatnego urlopu (od 2016 r. urlop ten można odbierać w godzinach). Rodzice mogą także korzystać z płatnych urlopów: macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego (podczas przebywania na tych urlopach otrzymują zasiłek macierzyński) oraz z bezpłatnego urlopu wychowawczego.

Matki zatrudnione na czas nieokreślony oraz te, które będą od 3 miesięcy w ciąży w dniu wygaśnięcia umowy czasowej mają prawo do rocznego płatnego urlopu macierzyńskiego. Szczegółowe informacje na temat zasad udzielania urlopów znaleźć można na stronie internetowej <http://www.rodzicielski.gov.pl/> Natomiast informacje o wysokości zasiłków znaleźć można na stronie internetowej <http://www.zus.pl>

Po powrocie z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego i wychowawczego pracodawca ma obowiązek dopuścić pracownika lub pracownicę do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy lub na stanowisku „równorzędnym” (z nie niższą pensją).

Umowy cywilnoprawne: Jeśli jesteś pracownicą w ciąży, to na umowach cywilnoprawnych i samozatrudnieniu nie przysługuje ci żadna ochrona przed zwolnieniem z pracy, nie obowiązuje cię także zakaz pracy w nadgodzinach i w porze nocnej ani ochrona przed szkodliwymi warunkami pracy. Rodzicom pracującym na umowach śmieciowych nie przysługują także żadne dodatkowe dni urlopu na dzieci.

Osobom samozatrudnionym i pracującym na umowach zlecenia przysługuje zasiłek macierzyński, o ile zdecydują się one na odprowadzanie dobrowolnej składki na ubezpieczenie

chorobowe. Zasady pobierania zasiłku są zbliżone do tych obowiązujących pracowników etatowych. Wysokość zasiłku zależy od tego przez ile miesięcy przed nabyciem do niego praw osoba opłacała składkę i jak wysokie przychody osiągała. Dokładne informacje na temat wysokości zasiłku uzyskać można w oddziale ZUS lub na stronie internetowej <http://www.zus.pl>

Od 2016 r. matki pracujące na umowach o dzieło będą mogły uzyskać zasiłek macierzyński w wysokości 1 000 zł netto miesięcznie, wypłacany przez maksymalnie rok.

Ponowne przyjęcie matki do pracy po porodzie jest zależne wyłącznie od woli pracodawcy.

Zasiłek dla bezrobotnych

Umowa o pracę: Prawo do zasiłku mają osoby, które w okresie 18 miesięcy przed rejestracją w urzędzie pracy pracowały przez co najmniej 365 dni i straciły ją z winy pracodawcy (np. przez redukcję stanowisk w firmie). Zasiłek nie przysługuje osobom, które otrzymywały wynagrodzenie niższe od płacy minimalnej (np. pracując na część etatu).

Umowy cywilnoprawne: Osoby pracujące na umowach o dzieło nie mają prawa do zasiłku dla bezrobotnych.

Osoby zatrudnione na umowach zlecenia mają prawo do zasiłku dla bezrobotnych po zakończeniu pracy, jeżeli w okresie 18 miesięcy przed rejestracją w urzędzie pracy pracowały przez co najmniej 365 dni i opłacały składki na ubezpieczenie społeczne od co najmniej płacy minimalnej w przeliczeniu na jeden miesiąc.

Osoby samozatrudnione mają prawo do zasiłku dla bezrobotnych po utracie pracy, jeżeli w okresie 18 miesięcy przed rejestracją w urzędzie pracy co najmniej przez 365 dni opłacały składki na ubezpieczenie społeczne od podstawy w wysokości co najmniej płacy minimalnej w przeliczeniu na jeden miesiąc. Zasiłek nie przysługuje tym osobom samo zatrudnionym, które skorzystały z obniżenia wysokości składek ZUS (ulgi dla rozpoczynających działalność gospodarczą).•

PORADY PRAWNE

Praca na czarno i na umowach cywilnoprawnych

Zatrudnianie „na czarno” oraz na podstawie umowy cywilnoprawnej (umowa zlecenie bądź umowa o dzieło) nie jest dla pracodawcy bezkarne

JAKUB DERKOWSKI

Mimo że w dzisiejszych, trudnych dla pracowników, czasach może się wydawać, że pracodawcy mogą ze swoimi podwładnymi robić co zechcą, przy odrobinie determinacji można takiego nieuczciwego szefa/szefową pociągnąć do odpowiedzialności, a nawet wyegzekwować należne sobie prawa w postaci umowy o pracę.

Pojęcie pracy „na czarno”

Przed wszystkim należy wyjaśnić pojęcie pracy „na czarno”. Zostało ono określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W ustawie praca „na czarno” została dokładnie nazwana pracą nielegalną, którą jest:

1. zatrudnienie przez pracodawcę osoby bez potwierdzenia na piśmie w wymaganym terminie rodzaju zawartej umowy i jej warunków;
2. niezgłoszenie osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego;
3. podjęcie przez bezrobotnego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy.

Warto zwrócić uwagę na ostatni punkt. Istnieją bowiem sytuacje, w których także pracownik ma pewne obowiązki w razie zatrudnienia. Zostaną one omówione szczegółowo poniżej.

Konsekwencje dla pracodawcy

Inspektor pracy, po przeprowadzeniu kontroli i wykryciu nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudniania pracowników, może nałożyć mandat karny na pracodawcę. Jego wysokość może wynieść od 1000 zł do 2000 zł. W razie recydywy inspektor może także nałożyć mandat w wysokości 5000 zł. Ponadto, inspektor jest uprawniony, by złożyć wniosek do sądu o ukaranie takiego pracodawcy, a sąd może orzec grzywnę nawet w wysokości 30000 zł.

Nie są to wszystkie przykre skutki nielegalnego zatrudniania pracowników, jakie mogą spotkać pracodawcę. Inspektor może bowiem powołać ZUS o nieodprowadzaniu składek na ubezpieczenie społeczne. Na podstawie art. 98 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, jeśli ktoś – jako płatnik składek lub osoba obowiązana do działania w imieniu płatnika – nie opłaca składek, to podlega karze grzywny do 5000 zł.

Inspektor ma jeszcze jeden instrument karania nieuczciwego pracodawcy. Zgodnie z art. 122 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jeśli ktoś nie zgłasza wymaganych danych lub zgłasza nieprawdziwe dane mające wpływ na wymiar składek na Fundusz Pracy,

lub udziela w tym zakresie nieprawdziwych wyjaśnień albo odmawia ich udzielenia, to podlega karze grzywny nie niższej niż 3000 zł oraz nie wyższej niż 5000 zł. Także w tym przypadku inspektor może złożyć do sądu wniosek o ukaranie. Inspektor pracy powinien również zawiadomić urząd kontroli skarbowej. Nielegalne zatrudnianie wiąże się z nieopłacaniem podatków, a zatem pracodawca może mieć dodatkowe nieprzyjemności ze skarbowką.

Niezależnie od wszystkich wymienionych działań związanych z wykroczeniami inspektor pracy kieruje do pracodawcy tzw. wystąpienie, w którym wzywa pracodawcę do usunięcia wszystkich nieprawidłowości. Jak widać, istnieje kilka instrumentów dyscyplinujących pracodawcę, który uchyla się od swoich obowiązków. Problemem w naszej rzeczywistości jest jednak skuteczność Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) oraz konsekwentne egzekwowanie prawa.

Konsekwencje dla pracownika

Jeśli chodzi o nielegalne zatrudnienie, to pracownik – jak wspomniano wyżej – może być pociągnięty do odpowiedzialności tylko w jednym przypadku. Dotyczy to sytuacji, gdy jest zarejestrowany w urzędzie pracy jako bezrobotny/a. Każdy, kto podejmuje zatrudnienie, jeżeli jest zarejestrowany w urzędzie pracy, ma obowiązek w ciągu 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy powiadomić urząd pracy o tym fakcie. Jeżeli zaniedba ten obowiązek, to podlega grzywnie w wysokości nie niższej niż 500 zł. Zatem jest to jedyny przypadek, kiedy pracownik/pracownica może się obawiać jakichkolwiek prawnych konsekwencji w razie wykonywania pracy „na czarno”. Jeżeli zatem taki pracownik/pracownica jest odpowiedzialnie zdeteminowany/a, by domagać się respektowania swoich praw, może bez obaw zwrócić się do PIP.

[miejscowość i data]
Okręgowy Inspektorat Pracy
[dane adresowe OIP]
[imię i nazwisko pracownika/pracownicy składającej skargę]
[Adres do korespondencji]

SKARGA

Niniejszym składam skargę na pracodawcę [zuzpełnić dane pracodawcy – nazwa firmy, adres, nr KRS lub REGON/NIP]

W powyższej firmie zostałem/am zatrudniony/a na stanowisku [podać stanowisko]. Pracę rozpocząłem/ęłam dnia [wpisać datę rozpoczęcia pracy]. Mimo zatrudnienia mnie w warunkach świadczenia pracy określonych w art. 22 § 1 k.p. nie została zawarta ze mną umowa o pracę. Pracuję na umowie zlecenie/o dzieło (lub na czarno) [niepotrzebne usunąć]

W związku z powyższym wnoszę o przeprowadzenie przez Inspektora Pracy kontroli w przedmiotowej firmie w zakresie legalności zatrudnienia. W związku z zastrzeżeniem z art. 44. ust. 3 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy nie wyrażam zgody na ujawnienie informacji, że kontrola jest przeprowadzana z związku ze złożoną przeze mnie skargą.

Podpis pracownika/cy

Wyjątki od nowych zasad

Zasady 33 miesięcy trwania zatrudnienia na czas określony oraz limitu trzech umów nie stosuje się do umów podpisanych:

- w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie [przyczyny te muszą być wskazane w umowie i pracodawca musi zawiadomić inspektora pracy o zawarciu z danym pracownikiem zawartej umowy lub umowy dłuższej niż 33 miesiące].

Zasady 33 miesięcy trwania zatrudnienia na czas określony oraz limitu trzech umów nie stosuje się do osób „szczególnie chronionych” (np. kobiet w ciąży albo osób reprezentujących związek zawodowy wobec pracodawcy) – jeżeli

ich ochrona trwa nieprzerwanie 33 miesiące po 22 lutego, a mają zawartą umowę dłuższą niż 33 miesiące to nie ulegną ona przekształceniu w umowę na czas nieokreślony, a okres wypowiedzenia nie zostanie wydłużony.

Od kiedy zmiany?

Nowe przepisy dotyczące umów na czas określony weszły w życie od 22 lutego 2016 roku. Uwaga – inne zmiany dotyczą nowych umów – zawieranych od 22 lutego, a inne – umów na czas określony, które już trwają w trakcie zmiany przepisów, czyli zostały zawarte przed 22 lutego (tzw. przepisy przejściowe).

Co się nie zmienia?

Umowę na czas określony nadal można wypowiedzieć bez podania przyczyny – wypowiedzenia nie podlegają też kontroli związków zawodowych. Pracodawca musi podać powód zwolnienia tylko jeśli rozwiązuje umowę terminową bez wy-

28

kwietnia – Międzynarodowy Dzień Pamięci Ofiar Wypadków Przy Pracy

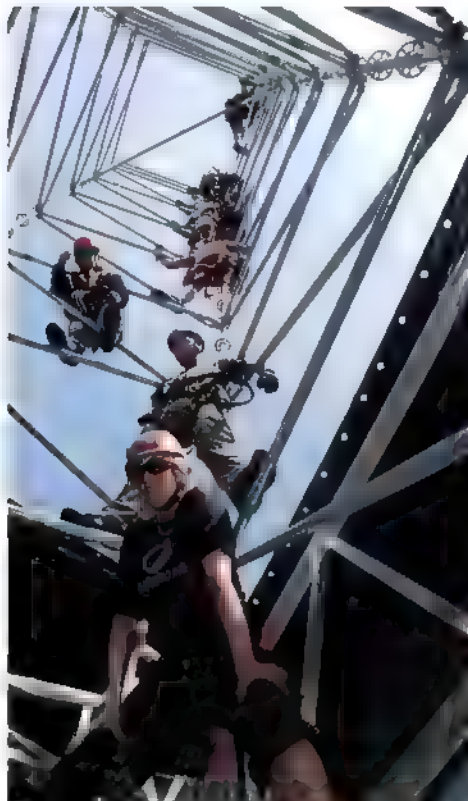


**Każdego roku wypadkom przy pracy
ulega ponad 85.000 osób.**

Prawie 300 umiera.

Ich zyski, nasze życie.





PONAD GRANICAMI

Ponad granicami!

Ukraińcy w Polsce w ramach programu pracy tymczasowej dla migrantów

MARIA BURZA

W systemie wolnorynkowym, towary i usługi mogą swobodnie przekraczać granice. Kiedy jednak chodzi o przemieszczanie się pracowników, to biznes zarzuca swoje „wolnościowe” ideały i wykorzystuje państwo, aby narzucać sztywne regulacje rynku pracy. Państwa określają status pobytu, budują mury i obozy dla uchodźców, podsycają szowinizm narodowy i sięgają po inne sposoby dzielenia ludzi. Dla szefów i polityków największym zagrożeniem są pracownicy walczący o swoją godność niezależnie od swojej narodowości. Dążą więc do rozbijania ich siły poprzez tworzenie podziałów, wykorzystując przy tym różnice narodowe. W Polsce służy temu między innymi rządowy program pracy tymczasowej dla migrantów. Między styczniem a wrześniem 2015 r., czyli w szczytowym okresie zeszłorocznej nagonki na migrantów, polscy przedsiębiorcy, a w szczególności agencje pośredniczące pracy, złożyły 410 808 wniosków o pozwolenie na tymczasowe zatrudnienie migrantów zarobkowych, głównie z Ukrainy¹.

Program pracy tymczasowej dla migrantów, uruchomiony przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej dzięki ustawom z lat 2006–2011, powstał na zapotrzebowanie biznesu, który do magał się dostępu do taniej siły roboczej ze wschodu i południa. Od 2007 r. program objął kilkaset tysięcy migrantów zarobkowych z Białorusi, Rosji, Ukrainy, Mołdawii i Gruzji². Podstawą pozwolenia na pracę w ramach programu jest oświadczenie składane przez polską firmę w urzędzie pracy o zamiarze zatrudnienia cudzoziemcy. Na jego podstawie migrant uzyskuje wizę w konsulacie RP w swoim ojczystym kraju, pozwalającą na pobyt przez (maksymalnie) 180 dni w Polsce. Wizę można wykorzystać w ciągu 12 miesięcy. W tym trybie uproszczonego zatrudnienia nie ma konieczności uzyskania osobnego zezwolenia na pracę. Spośród oświadczeń złożonych w warszawskim Urzędzie Pracy w pierwszym półroczu 2015 r. (54 634 oświadczeń) 96,7% stanowiły zgłoszenia pracowników z Ukrainy, co jest przejawem ogólnokrajowej tendencji.

Jakie są wasze plany na przyszłość?

Próbujemy nawiązać współpracę z ludźmi z innych firm w branży, jak też rozbudować kontakty w innych miastach czy krajach. Trasy koncertowe, przy których najczęściej pracujemy, są organizowane w całej Europie. Możemy więc bezpośrednio przekazywać informacje o naszej sytuacji innym pracownikom i np. podejmować działania solidarnościowe w kolejnych miastach na trasie. Dzięki rozwijaniu kontaktów unikamy sytuacji odgrywania roli lamistraszków, gdy praca trafia się nam ze względu na konflikt z inną grupą pracowników. Jesteśmy też w kontakcie ze szwedzkim SAC, polską Inicjatywą Pracowniczą, Francuskim CNTAIT. Chcemy odwiedzić Islandzkie IW oraz spotkać się z pracownikami obsługującymi imprezy w Helsinkach. Nasze międzynarodowe pochodzenie wpływa na łatwość porozumiewania się z innymi.

Podczas pracy nasi działacze noszą związkowe koszulki, czy kaski z symbolami związku. Próbujemy organizować gastronomie, kierowców tirów i pracownice przedszkoli. Niemniej większość aktywnych uczestników związku woli się na razie ograniczyć tylko do branży pracowników przemysłu rozrywkowego. To ogranicza nas, jeśli chodzi o oddziaływanie na lokalne środowisko wolnościowe, gdyż tylko część z niego pracuje w naszej branży. Nie zmienia to jednak faktu, że występuje tu zapotrzebowanie na niezależne i aktywne środowisko związkowe. Cały czas szukamy sposobów łączenia problemów dotyczących pracy z innymi aspektami naszego życia.■

żadnych zobowiązań wobec rodzin pracowników migrantów. Ograniczają również koszty związane z zapewnieniem warunków reprodukcji siły roboczej w wymiarze codziennym. Przykładowo, nasz kolega z Ukrainy – Vasył, z powodu 12-godzinnych zmian pracy na budowie, doznał kontuzji stopy. Ponieważ był zatrudniony na czarno, musiał opłacić swoje leczenie na Ukrainie. Kiedy doszedł do zdrowia, powrócił do Polski. Dopóki społeczne zabezpieczenia dla migrantów są świadczone tylko w ich kraju pochodzenia, to polscy szefowie nie muszą odpowiadać, chociażby za zabezpieczenie potrzeb edukacyjnych, zdrowotnych i mieszkaniowych. Wówczas sami pracownicy na własny koszt utrzymują czy polepszają swoją zdolność do pracy, dzięki której powstają zyski zagarniane przez polskich przedsiębiorców.

Ukraińcy, tacy jak Vasył, dosłownie budują Polskę. Według danych UP w latach 2013–2015 dominującą branżą, w której poszukiwano tymczasowych pracowników migrantów, było budownictwo. Nie bez znaczenia jest fakt, że branża ta jest jedną z najmniej uciążliwych. Największy popyt na migrancką siłę roboczą występuje tam, gdzie pracownicy mają największą siłę w starciu z tymi, którzy ich zatrudniają. Tym samym szefowie, posiadając dostęp do licznej grupy pracowników pozbawionych podstawowej ochrony, mają wolną rękę pod względem narzucania warunków pracy i płacy. Sytuacja ta sprzyja pogorszeniu położenia ogółu pracowników, niezależnie od tego czy są Polakami, czy też Ukraińcami. Sprzyja to również nastąpieniu pomiędzy obiema grupami wrogości na de narodowościowym, która często jest wzmocniana przez szefostwo i polityków.

Globalny łańcuch wyzysku migrantów

Program pracy tymczasowej dla migrantów umożliwiał również osiąganie zysków przez wszelkiego rodzaju pośredników. Wśród podmiotów składających oświadczenia w Urzędach Pracy przodują agencje pracy. Niektóre z nich w 2015 r. złożyły nawet tysiąc oświadczeń. Ciężko jednak znaleźć migranta pracującego w zakładzie, który wydał mu oświadczenie. Relacje ukraińskich pracowników potwierdzają, że po przyjeździe do Polski najczęściej są zatrudniani na czarno w innym miejscu, niż to wskazane w ich oświadczeniu. Często zdarza się, że agencje pobierają opłaty od migrantów za każdy etap procesu legalizacji ich pobytu i zatrudnienia, poczynając od samego oświadczenia (250 – 400 zł), do zabezpieczenia miejsca w kolejce o wizę w konsulacie RP (200 zł), po łóżko w hostelu pracowniczym należącym do agencji (ok. 450 zł miesięcznie w Warszawie, w pokoju sześciocobowym). Po czym oferują im pracę w innym, niż wcześniej wskazany, zakładzie. Przy bieżących płacach (wg danych UP, średnia miesięczna płaca brutto Ukraińców w 2014 r. wynosiła 1 685 zł), wszystkie te opłaty nierzadko wprowadzają ludzi w stan zadłużenia, zmuszając ich w pierwszej kolejności do odpracowywania agencyjnych długów. Póki agencja lub nowy pracodawca nie zgodzą się złożyć wniosku o zezwolenie na pracę, lub nowego oświadczenia (co wiąże się z ponownymi kosztami), migranci pracują bez odpowiednich dokumentów jako „nielegalni” pracownicy, co – przy wykryciu – może prowadzić do ich deportacji. Nie zmienia to faktu, że co sześć miesięcy trzeba opłacić obowiązkowy wyjazd z Polski, a powrót wiąże się z ponownym rozpoczęciem i opłaceniem całego procesu. Pracownicy z Ukrainy twierdzą, że na przyjazd do

pracy w Polsce wydają co najmniej dwie miesięczne pensje. Nierzadko zaciągają oni kredyt lub zapożyczają się u krewnych.

1 stycznia 2016 r. na Ukrainie weszła w życie umowa DCFTA (o pogłębiej i całościowej strefie wolnego handlu z UE). W tym układzie, Polska stanowi strefę buforową pomiędzy największym rynkiem w regionie a Ukrainą, co nasuwa analogię z NAFTA (umową o wolnym handlu między Stanami Zjednoczonymi, Kanadą i Meksykiem), w której konsekwencją strefy buforowej stał się północny Meksyk. Wprowadzona w życie w 1994 r., NAFTA nie zawiera gwarancji swobody działalności związków zawodowych, nie określa minimalnego poziomu płac lub gwarancji dla wysiedlonych pracowników. W rezultacie tej umowy siła robocza we wszystkich trzech krajach członkowskich doświadczyła spadków płac, podczas gdy równocześnie nastąpił poważny wzrost zysków korporacji (w 1997 r. do 300%)³. NAFTA spowodowała, że Stany Zjednoczone praktycznie uzależniły od siebie cały handel Meksyku. Przykładowo otwarcie go na amerykańską kukurydzę, zrujnowało lokalnych producentów. W latach 1994–2004 ponad 1,3 mln drobnych gospodarstw rolnych zbankrutowało z powodu importu amerykańskiego ziarna. Szacunki wskazują, że w najbliższych dekadach z powodu NAFTA, aż 15 mln rolników będzie zmuszonych opuścić swoje gospodarstwa. Większość z nich będzie zmuszona szukać pracy na północy Meksyku. Zmiany związane z NAFTA były przyczyną wybuchu powstania Zapataistów na południu Meksyku w 1994 r.⁴

Wysuwając wnioski z powyższych doświadczeń, można przewidywać, że umowa DCFTA doprowadzi do opuszczenia przez wielu Ukraińców swoich gospodarstw rolnych i skłaje ich na emigrację zarobkową również do naszego kraju. W czasie niepełnej dekady, polski program pracy tymczasowej dla migrantów, doprowadził do powstania czegoś na kształt systemu kastowego, w którym ukraińscy migranci znajdują się na samym dole drabiny pracowniczej. Na budowach, w zakładach przetworstwa mięsnego czy w warszawskich biurach i apartamentach – wszędzie migranci pracują na gorzych warunkach niż Polacy. Z roku na rok problem migracji narasta. W połowie stycznia bieżącego roku grupa polskich szowinistów zaatakowała hotel robotniczy w Kutnie. Pobiła grupę ukraińskich pracowników, a Ukrainki obrzucała kamieniami, na ścianach hotelu napisała „Polska dla Polaków”. Znamienne, że podobnych ataków nie doświadczyli szefowie zakładu w okolicznej specjalnej strefie ekonomicznej, którzy zatrudnili zaatakowanych pracowników za połowę stawki, powodując tym samym pogorszenie warunków pracy wszystkich niezależnie od obywatelstwa. Za niskie płace i złe warunki pracy odpowiadają szefowie, a nie migranci zarobkowi, którzy tak jak polscy pracownicy, żeby przeżyć, muszą codziennie walczyć z wyzyskiem.■

1. Rylo, Piotr. 2015 r. *Warszawski Rynek Pracy, sprzeczność z zatrudnionymi cudzoziemcami*, opracowanie dla Urzędu Pracy.
2. W 2014 r. w całym kraju zarejestrowanych w UP zostało 387 396 oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcy, w 2013 r. 235 616, w 2012 r. 243 736, a w 2011 r. 259 777 (Rylo: 2015). Liczby przejeżdżających pracowników wzrosły na przełomie ostatnich dwóch lat przypuszczalnie z powodu toczącej się wojny w Ukrainie.
3. Chacón, Justin Akers and Davis, Mike. 2006. *No One Is Illegal*. Haymarket Books. Str. 115–122.
4. Tamże.

PUBLICYSTYKA

Budowlanka i Amazon: różne branże, warunki pracy takie same

Skandaliczne warunki pracy i niskie zarobki to nie wszystko, co łączy pracowników Amazona i osoby zatrudnione w branży budowlanej. Wspólnym mianownikiem jest przede wszystkim solidarność w walce i opór

Od momentu powstania magazynu Amazona pod Poznaniem w 2014 r. wciąż dostrzegamy się o kolejnych przejawach konfliktu dyrekcji zakładu z jego pracownikami. Ostatnią jego odsłoną jest zerwanie przez firmę mediacji z OZZIP w ramach toczącego sporu zbiorowego. Pracownicy Amazona pod Poznaniem już nie raz pokazali, że potrafią się wspólnie zorganizować, co pokazał strajk włoski w czerwcu 2015 r., podjęty m.in. w geście solidarności ze strajkującymi pracownikami niemieckich magazynów firmy. Wówczas wyszły stosowany przez międzynarodową korporację spowodował, że jej pracownicy połączyli się ponad granicami w dążeniach do poprawy swojego położenia. Spodziewamy się więc, że zerwanie przez Amazona mediacji nie zostanie bez odpowiedzi ze strony pracowników zatrudnionych w nim na stałe i przez agencje.

Logistyka i budownictwo mają ze sobą wiele wspólnego

To, co dzieje się w podpoznafskich magazynach, jest dla nas o tyle ważne, iż może stanowić naukę dla innych pracowników. Sami zadajemy sobie pytanie, czy walka toczona w Amazonie może przeniesić się do innych zakładów lub branż jak np. budownictwo. Wbrew pozorom logistyka i budownictwo mają ze sobą wiele wspólnego.

W obu gałęziach gospodarki pogarszanie warunków pracy i płacy jest na porządku dziennym. Jeżeli chodzi o formę zatrudnienia, to większość pracujących w polskim Amazonie nie może liczyć na nic lepszego niż umowa śmieciowa na kilka tygodni lub miesięcy. Formalnie pracownicy magazynowi pracują dla agencji pracy tymczasowej, takich jak: Adecco, Manpower i Randstad. W rzeczywistości jednak te firmy są nieodłączną częścią łańcucha wyzysku organizowanego przez samego Amazona. Należy je zatem traktować jako element składowy jednej korporacji. Dzięki agencjom korporacja stosuje strategię zatrudnienia pracowników na krótki okres tak, aby nie nawiązywali oni między sobą trwałych więzi przyjaźni czy wsparcia. Szybka rotacja dopełnia politykę celowego zatrudniania zbyt dużej liczby pracowników w stosunku do wymogów procesu produkcji. Taki nadmiar siły roboczej służy wywieraniu presji na wszystkich zatrudnionych. Ci, którzy nie zdołają podjąć rywalizacji z innymi o realizację zadań lub sprostać rosnącym normom są szybko zwalniani. Nadmierna liczba zatrudnionych pozwala także uniknąć braków kadrowych przy zachowaniu wysokiej wydajności pracy całej zmiany.

Jeśli chodzi o pracę na budowach, to robotnicy konkurują między sobą stawkami za wyko-

nanie określonego zlecenia. Inwestorzy przyjmują w tym układzie rolę organizatorów licytacji w dół, czyli o jak najniższą stawkę za wykonanie zlecenia. Dodatkowo tylko oni znają stawki oferowane przez poszczególne brygady, co podbija konkurencję między nimi. Jako że praca na budowie organizowana jest na zasadzie zleceń na pojedynczy projekt to niemal w ogóle nie zatrudnia się pracowników na stałe, wyjątek mogą stanowić największe firmy budowlane w Polsce. Masowo natomiast przyjmuje się ludzi do pracy na czarno, a w najlepszym razie zatrudnienia się poprzez mniej lub bardziej pewnych pośredników, którzy zmuszają pracowników do prowadzenia własnej działalności gospodarczej (samozatrudnienie).

Walka o normalność

Łańcuchy złożone z podwykonawców, pośredników czy agencji pracy służą pogarszaniu warunków pracy i łamaniu praw pracowniczych. Dotyczy to w równym stopniu branży logistycznej jak budowlanej. Stały etat i związany z nim płatny urlop, ubezpieczenie zdrowotne, składka emerytalna czy odprawa po zwolnieniu zaczęły być w ostatnich latach luksusem. Obecnie o to, co powinno być podstawowymi prawami, miliony pracowników muszą na nowo walczyć.

Walka dotyczy również terminowego otrzymywania płacy za wykonywaną pracę. Zatrudnieni bezpośrednio przez Amazona i podległe mu agencje wciąż uskarżają się na niejasny system naliczania płac. W listopadzie 2015 r. znacznej części pracowników Adecco obcięto płace pod pretekstem nieobecności czy urlopów, które w rzeczywistości nie miały miejsca. Jeżeli chodzi o dodatkowo płatne nadgodziny, to zasady ich naliczania również są niejasne. Tymczasem w przypadku branży budowlanej dodatek za nadgodziny jest uznawany przez szefów za relikty przeszłości, co można traktować jako ich wkład w walkę z „komuną”. Do tego dochodzi częsta praktyka niewypłacania należnego wynagrodzenia – pracownicy nie dostają należnych pieniędzy nawet przez kilka miesięcy. Trudno to zwalczać, szczególnie w przypadku osób pracujących na czarno. Za godzinę pracy w Amazonie należy się obecnie 10 zł netto. Przykładowo, jeśli chodzi o operatorów żurawi wieżowych, to stawka oferowana w Warszawie często wynosi 17 zł na godzinę. W warunkach pracy na czarno lub samozatrudnienia trzeba odjąć od tego wydatki na urlop, opiekę medyczną i składkę emerytalną. W związku z tym realna wysokość płacy operatora jest zbliżona do pracy magazyniera, jeżeli ją w ogóle otrzyma i zostanie właściwie naliczona przez zatrudniającego go pośrednika.

Biorąc pod uwagę czas pracy w logistyce i budownictwie to osmiodziesięć godzin roboty, czyli wolne weekendy i stały grafik pracy należą do rzadkości. Pomimo że w Amazonie tydzień pracy wynosi 40 godz., to jedna zmiana trwa 10 godzin. Na budowach również standardem jest dziesięciogodzinny dzień roboczy, choć wielu kierownikom to nie wystarcza, dlatego przedłużają go czasem do kilkunastu godzin, zwłaszcza gdy „terminy gonią”. W logistyce zarządzanie procesem produkcyjno-magazynowym zgodnie z zasadami *just-in-time* („dokładnie na czas”) oznacza, iż pracownicy, podobnie do towarów, muszą znaleźć się w zakładzie dokładnie na czas. W związku z różnymi okresami natężenia prac, rami czasowe ich obecności nie są stałe. Przykładowo w Amazonie magazynierzy znają swój grafik pracy z tylko miesięcznym wyprzedzeniem. W jednym miesiącu mogą rozpocząć pracę we wcześniejszych godzinach porannych a w kolejnym nocą. Tymczasem na budowach presja czasowa wywierana na pracownikach przyjmuje postać sztywnego terminu realizacji inwestycji. Niejednokrotnie od momentu jej rozpoczęcia ustalony termin jest nierealny, chociażby ze względu na zmienną pogodę. Budowlaniec rozpoczynający pracę o siódmej rano zwykle nie wie, czy skończy ją o piątej po południu, czy też dziewięć wieczorem. Peryferyjna lokalizacja centrów logistycznych, jak i wielkości placów budów wiąże się również z uciążliwymi dojazdami, co bardzo wydłuża dzień roboczy. Ponadto w przypadku budowlawców występuje konieczność ustalania nowych połączeń komunikacyjnych wraz z rozpoczęciem pracy na kolejnej budowie. Oznacza to, że do czasu spędzonego w miejscu pracy należy doliczyć co najmniej dwie godziny dziennie przeznaczone na dojazd, które nie zostają opłacone przez szefa, a niejednokrotnie wiążą się z wydatkami transportowymi ponoszonymi przez pracowników. Wobec tego zatrudnieni w Amazonie pracują co najmniej 48 godzin na tydzień, podczas gdy budowlanci od 60 do 90 godzin.

Akcja bezpośrednia przynosi efekty

Obie branże zatrudniają miliony ludzi, lecz jedynie ułamek z nich jest zrzeszonych w związkach zawodowych. Starsi pracownicy budowlani już zapomnieli co to związki zawodowe, podczas gdy młodzi w ogóle o nich nie słyszeli i nie mają większego pojęcia, czym one się zajmują. Jeżeli chodzi o Amazona, to firma jest powszechnie znana z represjonowania działaczy związkowych (z j. ang. *union busting*) niezależnie od tego, czy są oni aktywni w jego brytyjskich, indyjskich czy też polskich oddziałach. Dla przykładu w dzień wzwania mediacji z IP kierownictwo zakładu na zebraniach z załogą zastraszało ludzi, twierdząc, że za udział w strajku grożą strogie konsekwencje dyscyplinarne. Takie praktyki, jak również to, że prawo pracy i ustawa o związkach zawodowych paradoksalnie w znacznym stopniu ograniczają możliwości rozwoju organizacji związkowej, zmuszają pracowników z wielu branż do działań nieformalnych. Kiedy w Amazonie doszło do dzikiego strajku włoskiego, załoga w swoich działaniach nie ograniczała się do ram prawnych. Nie traciła czasu na dyskusje z kierownictwem, które niejednokrotnie powodują rozładowanie napięcia bez poprawy położenia

nia zatrudnionych. Tym razem wspólne zwolnienie tempa pracy, przysłużyło się do otrzymania podwyżki o jeden złoty na godzinę. Podobnie było w przypadku dzikiego strajku bydgoskich kierowców autobusów i tramwajów z początku grudnia 2015 r. Pomimo gróźb ze strony władz miasta o tym, że strajk jest nielegalny, pracownicy dzięki dobrej organizacji i solidarności, po dziesięciu godzinach wspólnej odmowy pracy, dopiepli swego i doprowadzili do odwołania kierownika, którego działania zwiastowały pogorszenie ich położenia.

Te bliskie nam przykłady potwierdzają, że wobec dobrze zorganizowanych pracowników, szefowie ze swoimi prawnikami, ze stojącymi po ich stronie sądami i prawem, nie są w stanie wiele wskórać

Komisja naszego związku w Amazonie ogłosiła pogotowie strajkowe. To czy będzie ona trzymać się litery prawa, nie interesuje nas tak bardzo, jak skuteczność działań załogi walczącej o poprawę swojego bytu.

Wspólnota Interesów, wspólnota walki

Pomimo że pracujemy w różnych branżach, w miejscach oddalonych od siebie o setki kilometrów, to mamy więcej wspólnego z pracownikami Amazona niż z szefami, których musimy znosić każdego dnia. Tak samo podlegamy wyzyskowi, jak pracownicy Amazona czy robotnicy budowlani z różnych krajów. Wbrew obecnie panującej nagonce na obokrajowców dla nas prawdziwym zagrożeniem są wyzyskujący nas szefowie, a nie migranci zarobkowi przybywający do Polski ze Wschodu. Z nimi już dzielimy wspólny los i walczymy o lepsze warunki pracy w magazynach czy na budowach. W polskim oddziale Amazona jest coraz więcej migrantów ze Wschodu, natomiast jego niemieckie oddziały podczas okresów przedświątecznych masowo zatrudniają Polaków. Załogi korporacji z różnych krajów grożą strajkiem, to również nasza walka, gdyż tylko pracowniczą solidarność łamiąca ograniczenia narodowe i branżowe jest gwarantem poprawy warunków naszej pracy i życia.■

Kontakt do Oslo Black Shagle/SAC Norway: sac.no@interia.eu



ZAGRANICA

Walka klasowa – nie narodowa! Solidarność ponad granicami i podziałami – rok 2015 w perspektywie międzynarodowej

Internacjonalizm to jedna z kluczowych wartości, jakimi kierujemy się w Inicjatywie Pracowniczej. Jest on dla nas czymś więcej niż tylko ładnie brzmiącym hasłem. Cały czas współpracujemy z podobnymi nam związkami i organizacjami z innych krajów Europy i nie boimy się zabierać głosu na tematy międzynarodowe. Poniżej znajduje się przegląd najważniejszych międzynarodowych inicjatyw, w których brał udział nasz związek

KOMISJA KRAJOWA OZZ IP

W drugiej połowie kwietnia delegacja IP wzięła udział w połączonej konferencji branżowej i terytorialnej szwedzkiego związku SAC w Örebro (*Sveriges Arbeters Centralorganisation* – Centralna Organizacja Szwedzkich Robotników). Konferencja zgromadziła ponad 70 delegatów i delegatek komisji branżowych i struktur terytorialnych SAC. Udział wzięli również goście z zaprzyjaźnionych związków z zagranicy; oprócz IP były to: CGT (*Confédération Générale du Travail*) – Powszechna Konfederacja Pracy, Hiszpania), CNTF (*Confédération Nationale du Travail*) – Powszechna Konfederacja Pracy, Francja), IW/W (*Industrial Workers of the World*) – Robotnicy Przemysłowi Świata, Wielka Brytania), FAU (*Freie Arbeiterinnen und Arbeiter Union*) – Wolny Związek Pracownic i Pracowników, Niemcy). Konferencja miała na celu wymianę wiedzy i doświadczeń między osobami działającymi w różnych branżach rynku pracy (takimi jak budownictwo, edukacja, usługi czy media). Jej uczestnicy rozmawiali również o przyszłej strategii działania. Całość miała również służyć integracji komisji branżowych w ramach struktur terytorialnych SAC. Części konferencji, branżowej i terytorialnej, obradowały w podgrupach w ramach odrębnych spotkań i warsztatów, łączyła je wspólna część wprowadzająca i podsumowująca. Wspólnym mianownikiem dyskusji była postępująca prekaryzacja pracy w reprezentowanych branżach. Członkowie IP udzielili wywiadu Biuletynowi SAC. Gospodarze konferencji byli zainteresowani zwłaszcza ideą powołania w naszym związku komisji pracowników i pracownic trzeciego sektora oraz naszymi doświadczeniami w sektorze budowlanym.

Kolejną okazją do międzynarodowego spotkania, również w Szwecji, była międzynarodowa konferencja „Wciąż budujemy internacjonalizm”, organizowana przez wspomniany już związek zawodowy SAC oraz Muzeum Joe Hilla, w połowie sierpnia w Gavle. Przyczynkiem do spotkania była setna rocznica śmierci amerykańskiego związkowca, barda i poety, który urodził się w tym miesiące w 1879 r. W konferencji wzięły udział delegacje związków zawodowych nawiązujących do tradycji anarcho-syndykalistycznej: ESE (*Wolnościowy Związek Zawodowy*, Grecja),

CGT (Hiszpania), SO (*Solidaridad Obrera* – Solidarność Pracownicza, Hiszpania), CNT (Francja), CNTF (Francja), FAU (Niemcy), IW/W oraz Inicjatywa Pracownicza. Obecni byli też przedstawiciele szwedzkiego Komitetu Solidarności z Róją oraz osoby związane z rosyjskim ruchem anarchistycznym i antyfaszystowskim. Tematy obrad pogrupowane były w trzy główne bloki: „praca i migracje”, „praca i represje” oraz „łączenie walk”. W dyskusjach stawiano także pytanie o możliwe sposoby docierania do imigrantów i ich organizowania oraz uniknięcia stosowanej przez pracodawców i szkodliwej dla pracowników tzw. strategii „dziel i rządź”. Za wyzwanie na tym polu uznano nie tylko język, ale również różnice w statusie i sytuacji imigrantów w zależności od krajów i regionów pochodzenia. Różnice te przekładają się na hierarchię w miejscu pracy oraz na możliwości domagania się swoich praw. O represjach w miejscu pracy i nie tylko opowiadali przedstawiciele hiszpańskiego SO w kontekście zmian w prawie o zgromadzeniach i utrudnianiu pracy policji (tzw. *Ley mordaza* – prawo knebla). Polityczne represje w Rosji oraz na zaanektowanym Krymie były tematem prezentacji dwójki moskiewskich anarchistów oraz współpracownika szwedzkiego anarchistycznego pisma „Ordfront”. Tego samego dnia odbyła się również dyskusja na temat rządowych ataków na prawo pracy w Europie i praktycznych wyzwań z nimi związanych. Zwrócono uwagę na konieczność dostarczania i wykorzystania powiązań pomiędzy walkami w miejscu pracy z walkami toczonymi poza nim. Dla zgromadzonych oczywistym było, że samo prawo nie zawsze jest po stronie pracownika, a problemy pracowniczego czy szerszej społecznej nie zawsze dają się sklasyfikować i zamknąć w ramach prawniczych. Uznano, że za takim założeniem nie musi iść przekonanie o konieczności łamania prawa, lecz bardziej przestroga, by nie pokładać w nim pełni nadziei. Delegaci IP przybliżyli konflikt w Aelia Polska oraz sprawy wytoczone związkowi w sądzie cywilnym, sytuację komisji w Amazonie (w tym współpracę z pracownikami tej firmy w Niemczech). Wspomniano również o migracji z Ukrainy.

Dzień po konferencji, w tym samym miejscu i w podobnym gronie, odbyło się spotkanie międzynarodowej Czerwono-Czarnej Koordynacji, czyli koalicji związków zawodowych, do



której należy również IP. Poza zreferowaniem kluczowych działań reprezentowanych związków dyskutowano o idei międzynarodowych konferencji branżowych, trwających i planowanych kampaniach przeciwko TTIP (Transatlantyckie Partnerstwo w dziedzinie Handlu i Inwestycji), w których większość zrzeszonych w Koordynacji związków była i jest aktywnie zaangażowana. Nie zabrakło także dyskusji o migrujących pracownikach, „kryzysie uchodźczym”. Podjęto również dyskusji na temat konieczności wzmocnienia działań oraz wymiany informacji i doświadczeń na tym polu. Przyjęto także wspólne stanowisko wyrażające solidarność z ruchem Zapaystów w Meksyku oraz wsparcie dla ukraińskiego Autonomicznego Związku Pracowników.

Do kolejnego wydarzenia o międzynarodowym zasięgu doszło na początku października w Poznaniu, gdzie odbył się pierwszy zjazd platformy na rzecz Ponadnarodowego Strajku Społecznego. Wzięło w nim udział ponad 150 osób, w tym związkowców i działaczy z Polski, Włoch, Niemiec, Wielkiej Brytanii, Bośni, Francji, Litwy, Słowenii i Szwajcarii. Ideą ponadnarodowego strajku społecznego jest, w największym skrócie, przełamanie ograniczonego zasięgu i tymczasowego charakteru walk podejmowanych na poziomie lokalnym oraz przywrócenie protestom społecznym (m.in. przeciwko cięciom wydatków socjalnych, ograniczaniu swobód obywatelskich czy zamykaniu granic) ich klasowego charakteru. Najsukceszniejszą bronią w walce o lepsze warunki pracy i życia, niezależnie od tego skąd pochodzimy i gdzie stawiamy opór, jest szeroko rozumiany strajk oraz różnego rodzaju formy zakłócania kapitalistycznego sposobu produkcji. Wydarzeniu towarzyszyły warsztaty, dotyczące transformacji pracy i współczesnych podziałów

pracy, globalnych łańcuchów opieki, migracji zarobkowej, nowych form organizowania się. Ich uczestnicy dzielili się też doświadczeniami i wiedzą na temat nowych metod i narzędzi działania kampaniach przeciwko TTIP (Transatlantyckie Partnerstwo w dziedzinie Handlu i Inwestycji), w których większość zrzeszonych w Koordynacji związków była i jest aktywnie zaangażowana. Nie zabrakło także dyskusji o migrujących pracownikach, „kryzysie uchodźczym”. Podjęto również dyskusji na temat konieczności wzmocnienia działań oraz wymiany informacji i doświadczeń na tym polu. Przyjęto także wspólne stanowisko wyrażające solidarność z ruchem Zapaystów w Meksyku oraz wsparcie dla ukraińskiego Autonomicznego Związku Pracowników.



w budowaniu współpracy z pracownikami z Niemiec. Działacze z włoskiego związku zawodowego ADL Cobas (*Associazione Diritti Lavoratori*) opowiedzieli natomiast o swojej strategii terytorialnego łączenia magazynów i zakładów pracy w celu zwiększenia siły przetargowej w tej branży.

Na przełomie października i listopada w Barcelonie reprezentant IP uczestniczył także w spotkaniu Koordynacji Oddolnych Związków Zawodowych, w której Inicjatywa Pracownicza posiada status obserwatora. Podczas obrad omówiono dotychczasowy przebieg międzynarodowej kampanii na rzecz prawa do strajku oraz kampanii „Kapitałiści nas drogo kosztują”, której celem jest naświetlenie ukrytych kosztów ekonomicznych i społecznych, jakie pociąga za sobą obecny porządek ekonomiczny. Hiszpańscy delegaci podkreślili fakt wzrostu represji skierowanych przeciw uczestnikom strajków w związku z wprowadzonym niedawno w Hiszpanii „prawem knebla”, wprowadzającym kary za organizację lub udział w protestach społecznych. Zauważono, że formy represjonowania strajkujących wykraczają daleko poza sferę zatrud-

nienia i kodeksu pracy. Niepokój wzbudziły również ostatnie orzeczenia Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, który stwierdził, że prawo do strajku nie może paraliżować przepływu kapitału i rozwoju ekonomicznego, co znacznie ogranicza możliwości tej formy walki. Delegaci z Włoch postulowali wyjście poza regulacje prawne i bronienie prawa do strajku poprzez jego organizowanie niezależnie od istniejących przepisów. Uczestnicy spotkania podkreślili również konieczność rozszerzenia prawa do strajku na wszystkich pracowników, w tym także tych, którzy nie należą do żadnego związku zawodowego. Z kolei kampania „Kapitałiści drogo nas kosztują” stanowiła przyczynek do szerokiej dyskusji na temat walki z niestabilnymi formami zatrudnienia, o skrócenie dnia pracy oraz kwestii tzw. dochodu gwarantowanego. W temacie migracji, potępiono pravicową politykę zmierzającą do pozbawienia imigrantów praw do ochrony i pomocy społecznej oraz segregacji osób przybywających do Europy na akceptowalnych uchodźców i nieakceptowanych imigrantów zarobkowych. Podjęto również decyzję o wzmocnieniu dotychczasowej współpracy z or-

ganizacjami broniącymi praw imigrantów oraz wsparcia walk pracowniczych tzw. pracowników bez papierów, czyli migrantów nie posiadających dokumentów umożliwiających podjęcie legalnej pracy. W części zamykającej spotkanie przedstawiciel IP zaprezentował przebieg i ideę platformy na rzecz Ponadnarodowego Strajku Społecznego. Zdecydowano również o powołaniu stałej grupy zajmującej się kwestiami praw kobiet zarówno w miejscu pracy i przestrzeni społecznej, w tym do należących do Koordynacji związków.

Aktywność IP na poziomie międzynarodowym nie ogranicza się do udziału w międzynarodowych spotkaniach, czy stałej współpracy naszej komisji w Amazonie z pracownikami tej firmy z Niemiec. Nasz związek zabrał zdecydowany głos w sprawie wydarzeń na Bliskim Wschodzie i ich europejskich konsekwencji. Nasze flagi i transparenty można było zobaczyć na mobilizacjach antynacjonalistycznych i pro-uchodźczych, które odbywały się w całej Polsce we wrześniu, listopadzie i grudniu. Uczestniczyliśmy także w protestach przeciwko politycznym

represjom w Turcji oraz działaniom rządu tureckiego w Północnym Kurdistanie. Aktywnie wkraczaliśmy również w bieżący rok. W styczniu, w ramach Czerwono-Czarnej Koordynacji, znaleźliśmy się wśród sygnatariuszy deklaracji solidarności z działaczkami i działaczami Związku Bezrobotnych Tunezyjskich Absolwentów, którzy w piątą rocznicę przewrotu w tym kraju protestowali przeciwko cięciom socjalnym, bezrobociu i ograniczeniom działalności związkowej. Wspólnie z redakcjami polskiej edycji „Le Monde Diplomatique” oraz „Praktyki Teoretycznej” zainicjowaliśmy zbieranie podpisów pod Listem otwartym w sprawie represji wobec środowisk akademickich w Turcji. List był odpowiedzią na aresztowania i szykany, jakie spotykały członków i członkinie tureckiej inicjatywy „Wykładowcy dla pokoju”, po podjętej przez nich akcji zbierania podpisów pod oświadczeniem „Nie będziemy uczestniczyć w tych zbrodniach” wzywającym rząd turecki do zaprzestania kampanii terroru wobec ludności kurdyjskiej. Solidarność naszą bronią – bez granic i sztucznych podziałów!•



ZAGRANICA

Berlin: Międzynarodowe Spotkanie Pracowników Amazona

W dniach 18–21 lutego w Berlinie odbyło się kolejne Międzynarodowe Spotkanie Pracowników Amazona. Obecne były pracownice i pracownicy z Amazona z Bad Hersfeld, Lipska, Brieslang oraz z Inicjatywy Pracowniczej Amazon z Poznania

W piątek, 19 lutego wspólnie rozdawano ulotki pod Amazonem BER3 z listem od polskiej załogi. W spotkaniu wzięli również udział związkowcy z Zalando, czyli firmy zajmującej się handlem internetowym, znajdujących się tuż obok Amazona w Brieslang. Pracuje tam wielu Polaków, głównie przez agencje pracy. Pierwszego dnia odbył się otwarty panel dyskusyjny, podczas którego Amazonczycy z Polski i Niemiec opowiedzieli szerszej publiczności o swoich działaniach. Wzięli w nim udział również przedstawiciele strajkujących pracowników berlińskiej komunikacji miejskiej BVG i Deutsche Bahn oraz ogrodu zoologicznego – łącznie 60 osób. Przemawiała także członkini sieci Berlin Migrant Strikers, która zrzesza migrantów organizujących się przeciwko złym warunkom pracy m.in. w sektorze gastronomicznym. Dyskutowano na temat rosnącej niestabilności pracy oraz tego, że ruch pracowniczy po-

trzebuję koordynacji ponad branżami i ponad granicami. Amazon jest do brym tego przykładem: współpraca międzynarodowa jest niezbędna, gdyż firma może łatwo złamać strajk w niemieckich magazynach przerzucając zamówienia do magazynów w Polsce i w Czechach.

Dziennikarze Jörn Boewe i Johannes Schulten zaprezentowali wydaną w 2015 r. broszurę *Der lange Kampf der Amazon-Beschäftigten* („Długa walka pracowników Amazona”). Jest to źródło informacji dla tych, którzy chcą zrozumieć fenomen trwających do 3 lat intensywnych strajków w niemieckich Amazonach, a zwłaszcza tego, dlaczego wciąż one pozostają bezskuteczne, jeśli chodzi o realizację głównego żądania związku zawodowego Ver.di, czyli wprowadzenia układu zbiorowego pracy. Dziennikarze tłumaczą strukturę organizacyjną firmy, która funkcjonuje jako „fabryka usług”, z bardzo monotonną, powtarzalną pracą, niestabilnością i niestanną rotacją powodowaną podnajmowaniem przez Amazona agencji pracy czy korzystaniem z usług urzędów pracy. Utrudnieniem są strukturalne uwarunkowania rynku pracy. Na to nakłada się antyzwiązkowe nastawienie korporacji.

Z drugiej strony od 3 lat strajki są mimo to bardzo intensywne – niewątpliwym sukcesem w angażowaniu i otwieraniu pracowników oraz nagłaśnianiu problemów pracowników magazynowych, wynika z bogatych oddolnych doświadczeń i pracowniczej samoorganizacji. Udało się przełamać po-

głąd, że Amazon jest zamkniętą twierdzą dla związków zawodowych, choć w Niemczech powstały one dopiero po 12 latach od otwarcia pierwszego magazynu w Bad Hersfeld. Związek zawodowy szybko urosł w siłę, dziś zaledwie w tym jednym centrum zrzesza 1600 osób. Mimo braku formalnego porozumienia z pracodawcą już osiągnięto wzrost płac, wywalczono dodatki np. bonus świąteczny, jak też poprawę warunków pracy, choćby w zakresie zablokowania w niektórych magazynach tzw. feedbacków, czyli systemu oceniania pracowników.

Podczas czterodniowych dyskusji omawiano problemy zatrudnionych

w Amazonie – ciągły nadzór, śrubowanie norm, niskie płace – ale nie padano w pesymizm. Zgodzono się co do tego, że należy walczyć stosując różnorodne strategie: strajki, blokady, spontaniczne akcje na hali, organizowanie się poza kontrolą hierarchicznych centrali związkowych, kampanie społeczne. Należy prowadzić działania edukacyjne na temat praw pracowniczych, przełamywać strach i wspierać tych, którzy są gorzej traktowani przez firmę w powodu przynależności do związków. Musimy rozwijać krytykę systemu fabrycznego mierzącego nieustannie produktywność, traktującego pracowników jak dodatki do

linii transmisyjnych. Potrzebne jest też nawiązywanie sojuszy z innymi walczącymi grupami pracowniczymi i na każdym kroku pamiętanie o międzynarodowym wymiarze walki z globalną korporacją.

Cyklicznie już Międzynarodowe Spotkania organizowane są przez pracowników dla pracowników, przy wsparciu grup solidaryzujących się z załogami Amazona, ponad związkowymi barierami. Postanowiono kontynuować je w przyszłości i zapraszać na nie zatrudnionych w innych centrach logistycznych. Kolejne spotkanie najprawdopodobniej odbędzie się w Lipsku. •



ZAGRANICA

Nie haruj jak wół! Zwolnij!

Jak zorganizować włoski strajk w magazynie? Doświadczenia pracowników z centrum dystrybucji Sainsbury's / Wincanton w zachodnim Londynie

Centrum dystrybucji

Sainsbury's to jedna z trzech największych sieci hipermarketów w Wielkiej Brytanii, posiadająca ponad 1300 sklepów. Do lat 70. sieć samodzielnie zarządzała wszystkimi należącymi do niej magazynami. W wyniku sporu z zatrudnionymi w Sainsbury's kierowcami ciężarówek, firma zaczęła jednak zlecać usługi transportowo-logistyczne takim przedsiębiorstwom jak: DHL, TDG czy Wincanton.

Magazyn, w którym pracowaliśmy jest częścią dużego parku przemysłowego, znajdującego się w dzielnicy Greenford w zachodnim Londynie. Zatrudnionych jest w nim ok. 400 osób, w tym 100 kierowców i 40 pracowników IT. Na początku zeszłego roku płace wynosiły 6,70 £ dla agencjalnych (7,70 £ po godzinie 18) i 9,15 £ dla stałych pracowników.

Centrum dystrybucji w Greenford dostarcza żywność do około 180 marketów Sainsbury's, głównie w północnym i południowym Londynie. Dostawcy przysyłają takie towary jak: warzywa, kanapki czy mięso itd. Są one dostarczane do działów magazynu, a następnie pracownicy wkładają ich właściwą ilość do „klatek”. Klatki są ładowane do ciężarówek i rozwożone do różnych sklepów.

Kontrakty na zero godzin i anulowanie zmian

Polowa pracowników działu „Chill” (od 60 do 100 osób), zatrudniona jest przez agencję pracy tymczasowej Templine. Jako „tymczasowy_a” nie masz zagwarantowanych godzin pracy. Nawet jeśli według grafiku pracujesz 5 lub 6 dni w tygodniu, twoja zmiana może być anulowana każdego dnia na dwie godziny przed jej rozpoczęciem. Zdarza się to bardzo często. Wieczorem Templine otrzymuje zamówienia na dostarczenie pracowników, które są potwierdzone rano. Jeśli zamówienia są duże, proszą ludzi o pracę w nadgodzinach. Jeśli są małe, pracownicy mogą dostać zaledwie jedną lub dwie zmiany w tygodniu.

Wydajność

W jaki sposób mierzą wydajność? Otrzymujesz zestaw składający się z naramiennego komputera i skanera, który zakłada się na palec, żeby skanować produkty i kody sklepowych klatek. Komputer przekazuje Wincanton ilość towarów wkładanych do klatek przez pracownika. Szacunki wydajności są bezwzględne, nie bierze się pod uwagę wagi poszczególnych produktów, a za rozkładanie towaru, który jest w pojedynczych sztukach, dostaje się dodatkowy procent.

Ludzie boją się pracować wolniej od innych i tracić zmiany, z drugiej strony przez to, że wszyscy starają się być szybciej, potrzeba mniej ludzi do pracy i coraz więcej zmian jest anulowanych. To jedna z przyczyn tego, że pracownicy czują strach i zaczynają

ze sobą konkurować. Osoby zatrudnione bezpośrednio przez Wincanton nie muszą się tak bardzo przejmować, ich zmiany nie mogą być anulowane (mają zagwarantowane co najmniej 40 godzin w tygodniu).

Marchewka w postaci stałej pracy

Innym sposobem na zmuszenie ludzi do szybszej pracy i konkurowania ze sobą jest marchewka w postaci stałego kontraktu. Procedura zatrudniania jest jednak jeszcze bardziej bezwzględna niż szacowanie wydajności. Niektóre osoby, zatrudnione przez agencję, pracowały szybko przez dwa lata, aplikowały cztery razy i nigdy nie zostały przyjęte. Inni dostali stałą pracę po trzech miesiącach. Nic dziwnego, że powstaje na ten temat wiele teorii: „Polacy dostają stałe posady, ponieważ wielu kierowników niskiej rangi pochodzi z Polski”, „tu nie lubią Rumunów”, „jeśli jesteś czarny, nie masz najmniejszych szans”. Kierownicy manipulują tego typu teoriami – wołają na przykład, aby polscy pracownicy czuli większy związek z kierownikami z Polski, niż pracownikami z Somalii.

Żądania

Wszyscy pracownicy agencji mają podobne problemy, dlatego domaganie się „czterech zagwarantowanych dni pracy w tygodniu oraz 9,15 £ na godzinę” było dobrym punktem wyjścia. Ponieważ agencyjnym można anulować zmiany i, ogólnie rzecz biorąc, żyją w bardziej niestabilnych warunkach (np. nie otrzymują chorobowego), zakładamy, że powinni otrzymywać płace, które by to rekompensowały. Historycznie rzecz biorąc, tego zwykle domagali się pracownicy agencji w wielu sektorach. Jak do tego doprowadzić? Musimy to wywalczyć. Tylko w jaki sposób?

Spotkania

W czasie pracy trudno przeprowadzić rozmowę w większym gronie. Menedżerowie wciąż wszystko obserwują. Ludzie są zdenerwowani. Pracownicy wychodzą na przerwę o różnym czasie, w niewielkich grupach. Dlatego odbyliśmy kilka mniejszych spotkań z 5, 10, 15 osobami. Również spotkania po pracy (ok. godziny 20) jest trudne, ponieważ ludzie nie kończą zmiany w tym samym czasie (zależy to od tego, jak szybko uda im się wyemknać), a poza tym są zmęczeni.

Pierwsza ulotka

W tej sytuacji pomocna była ulotka, rozdana przez przyjaciół części pracowników, przedstawiająca żądania oraz pomysł przeprowadzenia strajku włoskiego. Obecnie nie jesteśmy pewni czy faktycznie odniosło to zamierzony efekt, ponieważ menedżerowie zostali ostrzeżeni, że coś się szykuje. Mimo wszystko ulotka wywołała wśród pracowników magazynu szerszą dyskusję.

Druga ulotka dla zatrudnionych na stałe

Znajomi rozdali kolejną ulotkę. Tym razem była ona skierowana do stałych pracowników i kierowców ciężarówek dostawczych. Ulotka mówiła, że potrzebujemy wsparcia osób pracujących na stałych kontraktach, przy czym w ich interesie jest, aby nasze warunki pracy się polepszyły, a menedżerowie nie mogli wywierać na nich presji, mówiąc: „patrzcie na tych tymczasowych, pracują ciężej niż wy i to za minimalne płace”. Ulotka wywarła dobre wrażenie na pewnych kierowcach, którzy wysłali nam solidarnościami e-maile. To było sympatyczne, lecz niewystarczające, aby zbudować coś więcej, niż poczucie wsparcia moralnego.

Odczytanie naszych żądań

Na kolejnym większym spotkaniu po pracy postanowiliśmy przeczytać nasze żądania w trakcie spotkania rozpoczynającego zmianę, na którym obecna jest cała załoga. Dwie osoby zgodziły się przeczytać list, co w oczywisty sposób naraziło je na ryzyko. Naszym zdaniem było to jednak sensowniejsze, niż wręczenie petycji. Większość osób zareagowała na to działanie pozytywnie, był to też początek częstszych dyskusji na temat warunków pracy. Nadal jednak większość z takich spotkań odbywała się w małych grupach.

Odpowiedź kierownictwa Templine

Templine zareagowało, wysyłając do magazynu wyższych kierowników z Brighton. W ciągu następnego tygodnia przeprowadzili indywidualne rozmowy z prawie wszystkimi pracownikami agencji. Mówili standardowe bzdury: „chcielibyśmy wam płacić więcej, ale blokuje nas Wincanton, poza tym jeśli dawalibyśmy 9 £, więcej osób aplikowałoby o pracę i niedoświadczone osoby nie miałyby szans na jej zdobycie”. Powiedzieli to nawet osobom, które pracowały tam ponad rok. Sytuacja ta pokazała jednak, że potraktowali nas poważnie i chcieli wysłondować czy z naszymi żądaniami mogły wiązać się konkretne działania.

Reakcja stałych pracowników

Kiedy stali pracownicy usłyszeli, że wypowiedzieliśmy głośno nasze żądania, większość stwierdziła: „Och! biedacy, powinni wam płacić więcej. Powodzenia! Ogólnie rzecz biorąc, stali pracownicy okazali się nawet bardziej przestraszeni. Ludziom wydawało się, że sporo stracą, jeśli Sainsbury's zerwie umowę z Wincanton, a był to podstawowy argument używany przez kierownictwo, aby nas zmusić do szybszej pracy. Mogliby mieć trudności ze znalezieniem innego niewymagającego kwalifikacji zajęcia, gdzie stawka wynosi 9 £ na godzinę. Ten sam argument nie działał na pracowników tymczasowych, czy słusznie? My moglibyśmy być przeniesieni przez agencję do innego za-

kładu albo zatrudnieni bezpośrednio przez Sainsbury's – jak nasi koledzy z pobliskiego magazynu firmy Tesco, gdzie nie korzysta się z usług agencji.

W lekkim impasie

Kierownicy Templine/Wincanton dowiedzieli się o naszych postulatach, jednak od początku było pewne, że nic nie zrobimy z własnej inicjatywy. Przez kilka tygodni rozmawialiśmy o tym, co robić dalej. Problem polegał na tym, że większość dyskusji odbywała się między znajomymi, nie udało nam się przełamać barier pomiędzy trzema, czterema głównymi grupami językowymi. Dlatego potrzebowaliśmy kilku osób, które mogłyby przekazywać informacje między nimi. Zaczęto rozmawiać o strajku włoskim. Założenie było takie, by jednego dnia wszyscy pracownicy wyrobili zaledwie 70 proc. normy, co opóźniłoby pracę magazynu o ok. godzinę.

Strajk włoski

Pomysł strajku włoskiego krążył na zakładzie przez pewien czas. Zdecydowaliśmy się przeprowadzić go w niedzielę, ponieważ jest to najbardziej intensywny dzień w tygodniu. W dzień protestu ok. 10 ludzi zdecydowało się pracować wolniej, z czasem przyłączyli się do nich inni pracownicy agencji. Niestety po raz kolejny te same trzy, cztery osoby musiały wszystko koordynować. Ostatecznie ok. 3/4 pracowników tymczasowych pracowało wolniej, średnia wydajność spadła o ok. 20 proc. Atmosfera była dobra! Po kilku godzinach gnojek z biura Templine przyszedł do magazynu, mówiąc pracownikom: „Co wy do cholery robicie? Musiałem iść na spotkanie z kierownikami Wincanton, jeśli będę miał przejebane, wy będziecie mieli przejebane razem ze mną”. W tym samym czasie Wincanton poprosił stałych pracowników o wzięcie nadgodzin. Większość z nich się zgodziła, co było dla nas bardzo niefortunne.

Choć wydajność spadła o 20 proc., nie opóźniliśmy pracy zakładu. Zakończenie pracy i wysłanie ciężarówek z klatkami we właściwym czasie to dla Wincanton priorytet. Mimo wszystko wiele osób pozytywnie oceniło akcję, stwierdzając, że musimy ją powtórzyć. Spotkaliśmy się jednak z ostrą reakcją.

Kilku konfidentów

Dla Templine było jasne, że muszą zareagować, żeby nie mieć problemów z Wincanton i Sainsbury's. Jakis czas po akcji zorientowaliśmy się, że jeden pracownik tymczasowy dołożył do nas do Templine. Dlatego w kolejnym tygodniu dwie osoby zostały zawieszono i oskarżone o „podżeganie kolegów z pracy do obniżenia wydajności”. Kierownicy przeprowadzili z większością agencjalnych wywiady, pytając, kto stał za protestem. Większość ludzi nic nie powiedziała, jednak kilka osób zo-

stało złamanych. Musimy przy tym uważać na wyrażenie „konfident” – pewne osoby nie rozumieją sytuacji, w której się znajdują, dają sobą manipulować, zdradzają swoich kolegów i koleżanki w pracy, szkole czy na komisariacie, żeby wkupić się w łaski menedżerów, nauczycieli czy z lęku przed policją. Bez względu na powody, kilka osób zdecydowało się mówić, co oznacza, przynajmniej obecnie, koniec strajku włoskiego.

To cię nauczył!

Jakie wnioski możemy wyciągnąć z tej historii?

1. Nie pozwól, aby jedynie trzy, cztery osoby koordynowały przebieg danej akcji. Nawet jeśli się za bardzo nie wychylają, po pewnym czasie i tak każda akcja będzie identyfikowana z nimi, przez co stałe będą na pierwszej linii ognia. Zadbaj o większe rozproszenie działań, mów wszystkim, że też muszą być aktywni. Zbuduj jak najwięcej kanałów komunikacji w pracy i poza pracą. Wiemy, że łatwiej mówić niż działać, jednak warto się starać!
2. Daj sobie trochę czasu. Poświęcaj czas na rozmowy z ludźmi, nawet jeśli odchodzą z zakładu po góra czterech miesiącach, nawet jeśli odchodzą z zakładu po góra czterech miesiącach, myślar, że znaleźli coś lepszego. Budowa zaufania i przyjaźni wymaga czasu, lecz mimo ciągłej wymiany ludzi, musimy zdobyć się na ten wysiłek. Bądźmy jednak szczerzy, tak naprawdę nie mamy wiele do stracenia! Wiemy, że niektórzy są w gorszej sytuacji niż inni, mają więcej trudności ze zdobyciem innej pracy, czy uzyskaniem zasiłku dla bezrobotnych. Musimy wziąć to pod uwagę i wspierać się nawzajem.
3. Nie jesteśmy pewni czy rozdawanie ulotek było rozsądnym pomysłem, ponieważ dzięki temu zarząd firmy wiedział, że coś się dzieje. Z drugiej strony był to niezbędny ruch, żeby dotrzeć do kierowców, czy pracowników z innych zmian i działów. Przydało się to także w zasilaniu niepewności w głowach kierowników. Być może byli ostrożniejsi w kwestii natychmiastowego zwalniania ludzi, bo nie mieli pewności czy wtedy nie pojawi się u nich stusobowa grupa wsparcia i media.
4. Zdobądź wsparcie z zewnątrz, lecz nie polegaj wyłącznie na nim. Dobrze byłoby mieć w pobliżu 200–300 zwolenników, pracowników z innych zakładów, studentów itd., którzy mogliby pomóc w blokadach albo chociaż straszyć nimi kierownictwo magazynu. Z pewnością mogłoby to pomóc w pierwszych dniach walki o poprawę warunków pracy.
5. Nie trać poczucia humoru i nie daj im się zgniebić!



SAMORZĄDNOŚĆ

Przejmuj! Produkuj! Stawiaj opór!

Robotnicy z greckiej fabryki Viomihaniaki Metalleytiki (Vio.Me.) w Salonikach, należącej kiedyś do grupy Filkeram-Johanson, szybko stali się międzynarodowym symbolem samodzielnego zarządzania.

Upaść, żeby powstać

Pracownicy fabryki (zorganizowani od 2006 r. w związku zawodowym) rozpoczęli swoją walkę, gdy pojawiły się pierwsze problemy w zakładzie. Przeprowadzili szereg protestów i strajków. Za zorganizowanymi przerwami w pracy stało żądanie zaległych wypłat. Ich droga ku nowemu zaczęła się w sytuacji równi pochyłej, po której staczała się grecka gospodarka. Przy bezrobociu sięgającym 30% oraz radykalnie obniżonych płacach. Chroży od nadmiaru wielkich słów, obietnic i nowych podatków, nieopłacani od maja 2011 r. pracownicy porzuconej przez właścicieli fabryki Vio.Me., postanowili na zgromadzeniu załogi, że nie będą ofiarami wiecznego bezrobocia i przejmą zakłady we własne ręce, sami uruchamiając produkcję. Zorganizowali się w zakładową radę pracowników, w której każdy mógł współdecydować i ponosić odpowiedzialność za podjęte decyzje. Postanowili zlikwidować związek zawodowy i działać bezpośrednio za pomocą zgromadzenia ogólnego. Załoga zamknęła bramy zakładu. To wymusiło na kierownictwie ustępstwa i wypłaty, zmiany jednak nie trwały długo. Osoby, które dotychczas trzymały stronę kierownictwa, widząc ich obłudę i kłamstwa, zmieniły swe nastawienie i zjednoczyły się z resztą załogi. Jak zauważyli sami pracownicy, od tego momentu postawy zaczęły się radykalizować, a załoga przejęła inicjatywę. Robotnicy sami zaczęli zabezpieczać maszyny, konserwować je; uruwrzyli 24-godzinne warty, by pilnować, aby nikt nie wyniósł maszyn i komponentów. Taka sytuacja trwała miesiącami, w tym czasie pracownicy nadal nie dostawali zaległych wynagrodzeń. Wtedy udało się zorganizować spotkanie z działaczami z argentyńskich zakładów przejeżdżających i prowadzonych przez pracowników. Spotkanie to uświadomiło ludziom jak dużo mają wspólnego ze sobą. Wzajemne dzielenie się wiedzą, unaocznilo robotnikom, że nie są sami w wizji innego świata.

W październiku 2011 r. załoga fabryki z Salonik, złożyła formalny wniosek o utworzeniu samorządnej kooperatywy robotniczej Vio.Me. Jednocześnie żądała prawnego uznania zarówno tej, jak i wszelkich podobnych przyszłych inicjatyw. We wniosku domagali się funduszy na uruchomienie produkcji – pieniędzy, które, tak czy inaczej, należały do nich, jako tych, którzy tworzą bogactwo społeczeństwa. Ten plan spotkał się z obojętnością państwa i biurokracji związkowych. Został zaś przyjęty z wielkim entuzjazmem przez ruchy społeczne. Otwarta Inicjatywa Solidarności w Salonikach i podobne przedsięwzięcia w innych miastach przez ostatnie pół roku walczyły, aby szyć przesłanie Vio.Me. w całym społeczeństwie.

Do tej pory zakład produkował wysokiej jakości materiały budowlane (zaprawy, tynki, kleje do płytek, materiały uszczelniające, wodoodporne masy zalewowe, itd.). Nowe otwarcie przyniosło zmiany też w tym, co i w jaki sposób produkować. Ze względu na szkodliwość dotychczasowej produkcji dla zdrowia i środowiska oraz znaczne koszty transportu, załoga fabryki zdecydowała się na eksperyment z produkcją nowych ekologicznych środków czystości, które dystrybuowane są za pomocą społecznej Sieci Solidarności. Nowa oferta jest odpowiedzią na zapotrzebowanie lokalnej społeczności. Wielkość produkcji ustala

Fotografie: Andrés Lafiega lub <http://www.viome.org>



„Teraz nadszedł czas robotniczego zarządu w Vio.Me.!”

Mobilizacja rozpoczęła się w niedzielny lutowy wieczór 2013 r. Odkryło się zebranie pracowników i grup solidarnościowych w sali w centrum miasta. Omówiono plan działań kolektywnych i przebieg akcji solidarnościowej. Każdy miał możliwość wypowiedzenia swojej opinii na temat walki pracowników fabryki. Następnego dnia wieczorem w centrum miasta odbył się marsz, a później ogromny koncert z udziałem znanych greckich muzyków. Frekwencja przekroczyła oczekiwania wszystkich. Z powodu braku miejsc na stadionie gdzie odbywał się koncert, około tysiąca osób musiało zostać na zewnątrz. Kulminacyjny moment wieczoru nastąpił, gdy pracownicy fabryki opisali zgromadzonym swoją wizję innego społeczeństwa, opartego na sprawiedliwości społecznej, solidarności i samorządności. Pięć tysięcy ludzi biło brawo, krzycząc i śpiewając pieśni. Właśnie wtedy wszyscy uwierzyli w powodzenie przedsięwzięcia Vio.Me.

12 lutego 2013 r. 40 osób z byłej załogi fabryki otworzyło zakład i rozpoczęło produkcję pod swoją kontrolą. Jak mówili: „Teraz nadszedł czas robotniczego zarządu w Vio.Me., bo pracownicy nie będą dłużej czekać na spełnienie pustych obietnic bankrutującego państwa. Nadszedł czas, aby Vio.Me. jak również wszelkie inne fabryki, które są zamykane, doprowadzane do bankructwa lub w których zwalnia się pracowników, wróciły do życia – kierowane przez pracowników, a nie dawnych, czy nowych szefów. Walka nie może się ograniczać tylko do naszego zakładu Vio.Me. Tylko przez utworzenie sieci zakładów pod zarządem robotniczym można będzie wytyczyć drogę do innej organizacji produkcji i gospodarki, bez wyzysku, nierówności i hierarchii. Trzeba stwierdzić, że kapitalizm wszędzie jest taki sam. To nas przekonało, że solidarność i jedność są najważniejszymi czynnikami sukcesu naszej walki i wysiłku”.

Do tej pory zakład produkował wysokiej jakości materiały budowlane (zaprawy, tynki, kleje do płytek, materiały uszczelniające, wodoodporne masy zalewowe, itd.). Nowe otwarcie przyniosło zmiany też w tym, co i w jaki sposób produkować. Ze względu na szkodliwość dotychczasowej produkcji dla zdrowia i środowiska oraz znaczne koszty transportu, załoga fabryki zdecydowała się na eksperyment z produkcją nowych ekologicznych środków czystości, które dystrybuowane są za pomocą społecznej Sieci Solidarności. Nowa oferta jest odpowiedzią na zapotrzebowanie lokalnej społeczności. Wielkość produkcji ustala

się na podstawie zapotrzebowania odbiorców. Pracownicy w pełni mają świadomość tego, że ich przetrwanie związane jest z byciem częścią szerszego społecznego ruchu.

Vio.Me.

Produkują – ekologiczne mydła, proszki do prania, płyny do zmywania i czyszczenia.

Walczą – ciągle stawiając czoła byłym właścicielom przed sądem. Załoga wspiera walki pracowników w innych zakładach, odwiedza je i opowiada o swojej historii i obecnej sytuacji.

Edukują – w zakładzie funkcjonuje tzw. szlak edukacyjny, po którym oprowadza się setki wizytacji. Na podstawie doświadczeń robotników powstają filmy dokumentalne.

Solidarność naszą wspólną bronią

Podczas gdy fabryki w Grecji są zamykane jedna po drugiej, liczba bezrobotnych w kraju rośnie, obecnie zbliża się do 2 milionów, a znaczna część ludności żyje w nędzy. Załoga fabryki zorganizowała fundusz solidarnościowy, na który odprowadza 65% dochodu z produkcji. „Każdy dodatkowy zarobiony grosz zostaje przekazany do ludzi, którzy go potrzebują. Naszym planem jest ofiarowanie pomocy osobom bezrobotnym lub innym, którzy są w wielkiej potrzebie” – mówi Dimitrios Koumasiouras z Vio.Me.

W obliczu niespotykanej jak dotąd liczby uchodźców z pochłoniętej przez wojny obszaru Bliskiego Wschodu i Afryki, którzy docierają do wybrzeży Peloponezu, załoga fabryki zorganizowała w halach zbiórkę żywności i najpotrzebniejszych rzeczy. Robotnicy pomagali również w akcji ratunkowej uchodźców na morzu. W tej kwestii współpracują także z anarchistycznym skłosem w Salonikach, specjalnie zajęty na potrzeby życiowe uchodźców. Robotnicy dobrze rozumieją położenie, w jakim się znaleźli ci ludzie, bo sami znają uczucie głodu, biedy i niepewności.

20 grudnia 2015 r. pracownicy Vio.Me. wraz z Kliniką Solidarności z Salonik otworzyli jej oddział na terenie swojego zakładu, by wspomóc pracowników i pracownice pobliskich zakładów oraz lokalną społeczność. W tych ciężkich czasach klinika zapewnia dostęp do podstawowej bezpłatnej opieki medycznej i lekarstw dla wszystkich, w tym dla nie ubezpieczonych, migrantów, bezrobotnych i ludzi bez dokumentów. Jest zarządzana samodzielnie przez personel medyczny, co daje jej niezależność zarówno od lokalnych władz, jak i od państwa, kościołów czy rynku. Prowadzona jest w przeciwieństwie do zdrowie jest dobrem wspólnym.

Klinikę otwarto pomimo toczącego się od 2015 r. sporu sądowego z syndykiem masy upadłościowej, który chce zlicytować tereny zakładu Vio.Me. Sprzedaż tych gruntów grozi usunięciem robotników z fabryki. Załoga, wykorzystując przez lata budowaną Sieć Solidarności i międzynarodowe kontakty, wezwwała do podjęcia szeregu akcji mających wpłynąć na rząd Grecji i zmobilizować ludzi do akcji bezpośredniej mającej polegać na fizycznej blokadzie sądu podczas licytacji. Obecny rząd, mimo składanych wcześniej obietnic przez premiera z partii SYRIZA o natychmiastowym rozwiązaniu kwestii zarządzania fabryką Vio.Me., ostatecznie zignorował żądania walczącej załogi i odesłał ją do procedur sądowych.

Obecnie sąd, stając w obronie interesów dawnych właścicieli, jak i wierzyteli firmy matki robi wszystko, aby sprzedać grunty zakładów byłego koncernu. Sąd zlekceważył również wcześniejsze zobowiązania finansowe względem załogi Vio.Me. Nie zwraca też uwagi na to, że na tym terenie działa pod zarządem pracowników zakład, który daje pracę i wsparcie dla lokalnej społeczności. Sąd nie liczy się również z faktem, że część terenu koncern otrzymał wcześniej od państwa w darowiznie za utworzenie miejsc pracy i nie ma powodu, dla którego nie można by tych ziem teraz, po porzuceniu zakładów, wydzielić.

Dotychczasowe aukcje były skutecznie paraliżowane przez pracowników Vio.Me., strajki pracowników instytucji publicznych przy olbrzymim wsparciu lokalnej społeczności i Sieci Solidarności. Własnymi ciałami fizycznie zablokowano miejsce licytacji, pomimo obecności policjantów z oddziałów do tłumienia wystąpień społecznych.

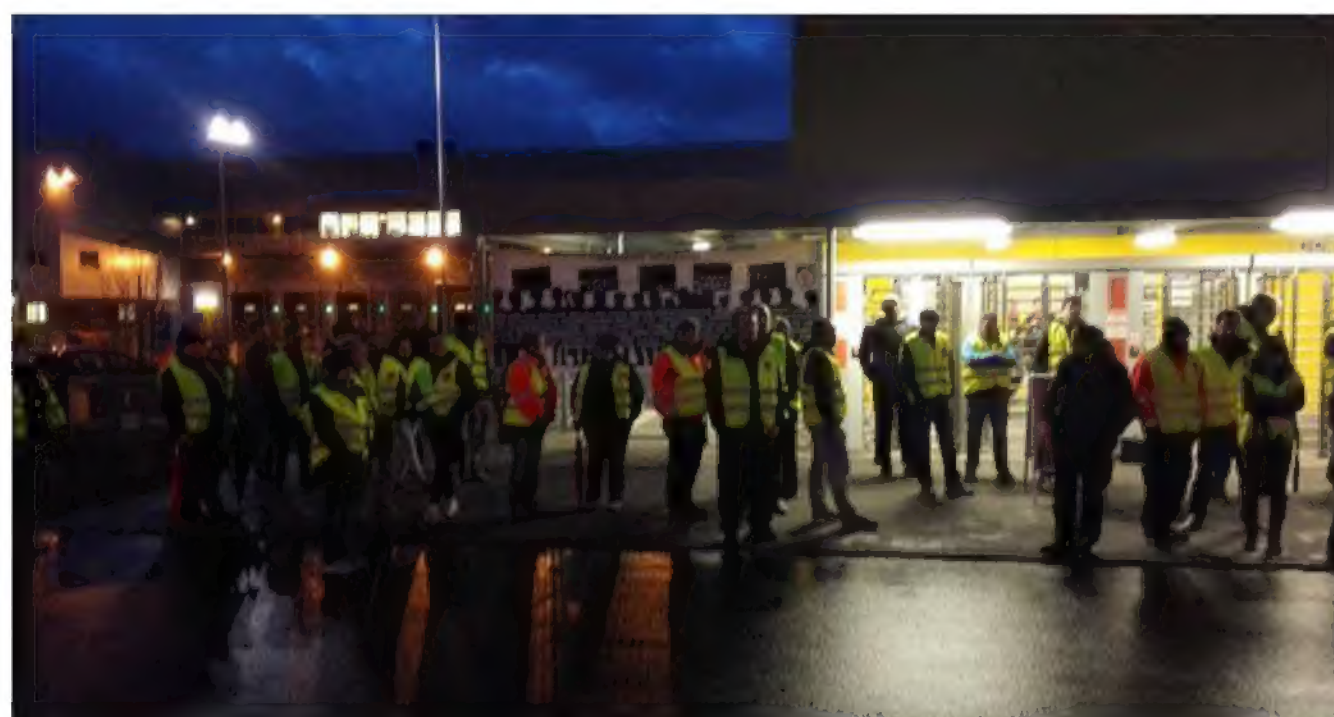
Obecnie w sprawie fabryki przetacza się fala międzynarodowej solidarności w postaci licznych protestów pod placówkami dyplomatycznymi Grecji. Po 3 latach samodzielnego zarządzania zakładem pracownicy nie zamierzają ustępować. Ich życie już na stałe jest związane z ich zakładem. Walkę ich możemy wspierać nie tylko przez tworzenie nacisku na państwo greckie, ale też przez budowanie Sieci Solidarności i przejmowanie zakładów u siebie.

Nadszedł czas Vio.Me.!

Bierzmy się do roboty! Torując drogę dla samorządu pracowniczego! Torując drogę do społeczeństwa bez szefów!

Więcej informacji na temat Vio.Me. znajdziesz na stronie internetowej <http://www.viome.org/>





Strajk w Niemczech!

7 kwietnia - Dzień Światowy Dzierń Zdrowia – święto ustanowione przez Światową Organizację Zdrowia (WHO) w 1948 roku. Jego celem jest zwrócenie szczególnej uwagi na najbardziej palące i zaniedbane problemy zdrowotne społeczeństw na świecie.

Z tej okazji w Amazonie w Niemczech rozpoczął się strajk w sześciu magazynach: w Digging, Bad Hersfeld, Lipsku, Rheinberg, Weme, i Koblenji. Pracownicy domagają się poprawy warunków pracy i chcą, aby ich zdrowie i bezpieczeństwo było chronione przez układ zbiorowy pracy.

Twierdzą, że z powodu stałej kontroli wyników, monitorowania, specyficznej dla Amazona kultury zarządzania, braku czasu na regenerację i bezlitosnej presji ze strony firmy, aby osiągnąć wyższe cele w krótszym czasie, praca w Amazon jest bardzo niezdrowa.

Dodają, że Amazon dowiódł wiele razy, że nie bierze poważnie zdrowia i bezpieczeństwa swoich pracowników. Zdrowa praca jest prawem człowieka. Pracownicy regularnie skarżą się, że praca w Amazonie zagraża ich zdrowiu, zarówno w krótko- jak i długoterminowej perspektywie.



НЯНИ, СКЛАДСКІЕ И ДРУГІЕ

РАБОТНИЦЫ И РАБОТНИКИ

Мы знаем ситуацию в Вашей стране. Мы также знаем, в какой сложной ситуации Вы оказались здесь. Местные предприниматели также знают, в каком положении Вы находитесь. Часто они используют это против Вас.

Остановитесь на мгновение и подумайте:

- Вы работаете так тяжело, как поляки и поляки?
- Вы имеете такие же права?
- Ваши зарплаты такие же, как зарплаты польских рабочих и служащих?
- Вам всегда платят вовремя?
- Вы работаете сверхурочно без дополнительной оплаты и предоставления отгулов?
- Вам когда-нибудь угрожали увольнением и аннулированием приглашения или визы, когда Вы упоминали о задолженности по зарплате?

Помните: любой из таких случаев – это эксплуатация и паразитирование предпринимателей на вашей трудной ситуации. Такие действия часто используют для того, чтобы рассорить сотрудников и усилить конкуренцию между нами.

Только совместные действия могут стать эффективным инструментом в борьбе за защиту своих прав и достойную жизнь.

Если вы хотите узнать больше о своих правах, Хотите начать бороться за них и тем самым изменить свое положение: пожалуйста, свяжитесь с **Общепольским Профсоюзом «Рабочая Инициатива»** [Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza”], написав на адрес электронной почты: international@ozzip.pl или позвоните по номеру: **00 48 732 021 780**



OZZ INICJATYWA PRACOWNICZA

WWW.OZZIP.PL

Мы являемся радикальным независимым профсоюзом, не связанным с политическими партиями. Профсоюз был основан в 2004 году на металлургическом заводе в Познани. Сегодня мы объединяем людей, работающих в строительстве, торговле, образовании, здравоохранении, сфере искусства и культуры.

Мы ориентируемся на традиции демократии и рабочего самоуправления, а наши действия базируются на идее взаимопомощи и солидарности.

У нас нет профсоюзной бюрократии и привилегий связанных с ними, в профсоюзе все равны и все несут коллективную ответственность. Во многих городах Польши мы объединяем рабочих и работников независимо от их места работы, вида договора, пола и национальности.

ПРИБИРАЛЬНИЦІ, ВОДІЇ, БУДІВЕЛЬНИКИ, КАСИРИ,

ОПІКУНИ, КЛАДОВЩИКИ І ІНШІ

ПРАЦІВНИКИ І ПРАЦІВНИЦІ

Знаємо ситуацію в Вашій країні. Також ми свідомі того в яких важких умовах Ви тут перебуваєте. Місцеві підприємці теж знають, в якій Ви ситуації. Часто використовують це проти Вас.

Зупиніться на хвилинку й задумайтесь:

- Чи працюєте так само важко як поляки й поляки?
- Чи у Вас такі ж трудові права, що й у них?
- Чи Ваші зарплати такі ж, як зарплати польських працівників і працівниць?
- Чи завжди зарплату отримуєте вчасно?
- Чи працюєте понаднормові години за які не дістаєте ані доплати, ані додаткових вихідних?
- Чи коли-небудь погрожувано Вам звільненням і втратою запрошення чи візи, коли Ви згадували про зароблені Вами гроші?

Пам'ятайте: кожна така ситуація це використовування Вашої ситуації підприємцем й його корисливств. Такі дії часто робляться з ціллю посварити працівників і ввести конкуренцію між ними.

Лише спільні дії можуть бути результативним інструментом в боротьбі за гідні умови життя й охорону власних прав.

Якщо хочете дізнатись більше про свої права, борючись за них й покращити свою ситуацію, зв'яжіться з **Загальнопольською профспілкою «Робітничая Ініціатива»** [Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza”] пишучи на електронну адресу international@ozzip.pl або телефонуючи за номером **00 48 732 021 780**



OZZ INICJATYWA PRACOWNICZA

WWW.OZZIP.PL

Ми незалежні, не пов'язані з жодною політичною партією радикальна профспілка. Заснувала профспілка в 2004 році на познанських металокомбінатах. Сьогодні до профспілки належать особи, що працюють на будівництві, в торгівлі, освіті, охороні здоров'я, мистецтві та культурі.

Наші орієнтири – демократія і робітниче самоуправління, а в нашій діяльності керуємося ідеями взаємодопомоги й солідарності.

У нас немає бюрократії й привілеїв з нею пов'язаних – всі члени профспілки рівні і співвідповідальні. В багатьох містах Польщі об'єднуємо робітників і робітниць незважаючи на різні умови праці, виконувану працю, типи трудової угоди чи національність.